

Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

4A 103/2023

Arrêt du 3 octobre 2023

Ire Cour de droit civil

Composition
Mmes les Juges fédérales
Jametti, Présidente, Hohl et Kiss.
Greffière : Mme Godat Zimmermann.

Participants à la procédure

A. _____,
représenté par Me Hüsnü Yilmaz, avocat,
recourant,

contre

Z. _____ SA,
représentée par Me Eric Stauffacher, avocat,
intimée.

Objet

contrat de travail; plan social; mesures d'accompagnement,

recours contre l'arrêt rendu le 29 décembre 2022
par la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal
du canton de Vaud (PT19.055105-221019 634).

Faits :

A.

A.a. Par contrat de travail du 16 avril 1999, A. _____ (ci-après: l'employé ou le recourant) a été engagé en qualité d'aide en boucherie par Y. _____ SA, dont Z. _____ SA (ci-après: Z. _____, l'employeuse 1 ou l'intimée) acquerra la totalité des actifs et passifs par fusion en 2003.

L'employé a toujours travaillé sur le site de (...).

A.b. Le 14 novembre 2016, l'employeuse 1 a conclu une convention sur mesures d'accompagnement en cas de restructurations et de licenciement (ci-après: la convention) avec la représentation de son personnel et l'Association suisse du personnel de la boucherie (ASPB); un complément à la convention a été conclu le 15 mars 2017.

Le but des mesures d'accompagnement était d'atténuer les difficultés humaines et économiques en cas de restructuration au sein de la société (art. 1). Valables du 1^{er} novembre 2016 au 31 octobre 2018, ces mesures concernaient tous les collaborateurs actifs dont le contrat de travail serait résilié par l'employeuse 1 en rapport avec les restructurations et réorganisations, pendant la durée de l'accord; elles n'étaient pas appliquées aux collaborateurs qui se voyaient proposer par l'employeuse 1, dans le cadre des restructurations et réorganisations, un poste réputé acceptable (art. 2).

Sous le titre "Proposition de nouveaux postes de travail", l'art. 6 de la convention a la teneur suivante:

" Dans le cadre du job-center, de nouveaux postes de travail seront proposés aux collaborateurs concernés. Z._____ soutient les collaborateurs concernés dans la recherche d'un nouvel emploi. (...)
En cas de résiliation du contrat de travail par le nouvel employeur, pour des raisons non imputables au collaborateur*, et ceci dans les 24 mois après avoir quitté Z._____ SA, le collaborateur concerné sera réintégré dans le job-center. Ces mesures d'accompagnement seront à nouveau valables.
(...)

raison non imputable au collaborateur signifie: licenciement par l'employeur pour des raisons économiques de restructuration ou changement d'organisation etc. et non pas liées au comportement du collaborateur, comme raison disciplinaire, faute grave, mauvaise performance délibérée. "

Relatif aux indemnités des collaborateurs sortants, l'art. 17 de la convention se présente ainsi:

" Les collaborateurs sortants reçoivent une indemnité unique jusqu'à un montant max. de CHF 60'000.– correspondant aux années complètes de service, à l'âge et aux enfants à charge:

0.5 salaire mensuel par années complètes de service
+ 10% dès l'âge de 45 ans, resp.
+ 20 % dès l'âge de 50 ans
+10 % par enfant à charge (ayant droit selon la législation suisse)
(...)

Aucune indemnité ne sera versée si deux postes appropriés ont été refusés ou qu'une retraite anticipée a été accordée. "

A.c. Dans le cadre des mesures d'accompagnement prévues par la convention, l'employé a effectué, du 1er au 28 novembre 2017 et du 4 au 8 décembre 2017, deux périodes de stage chez X._____ SA (ci-après: X._____ ou l'employeuse 2), société anonyme détenue par l'employeuse 1.

Par contrat de travail du 22 novembre 2017, X._____ a engagé A._____ en qualité d'employé de logistique (flux sortant) de son département Supply Chain, à (...), à compter du 1er janvier 2018. Le temps d'essai a été prolongé à trois mois et le délai de résiliation était de trois mois dès la 9ème année de service, les années d'ancienneté auprès de l'employeuse 1 étant prises en considération.

Par courrier du 14 décembre 2017, l'employeuse 1 a informé l'employé du début de sa nouvelle activité chez X._____ à compter du 1er janvier 2018, ainsi que de l'annulation du contrat les liant à partir de cette date.

A.d. Dès le 27 janvier et jusqu'au 24 novembre 2018, l'employé a été en incapacité de travail à 100%, selon certificats médicaux des 26 janvier, 22 février, 21 mars, 16 avril, 17 mai, 20 juillet, 17 août, 3 octobre et 23 octobre 2018.

Le rapport du 31 mai 2018 des Dres G._____ et F._____ contient l'anamnèse suivante:

" Patient de 55 ans, qui nous est adressé par son médecin généraliste (...) pour un état dépressif depuis début janvier 2018. Selon le patient, plusieurs facteurs ont fait élément de crise. Il travaille depuis 20 ans chez Z._____ à (...) comme boucher, et l'usine a fermé le 20.12.2017, (...) 15 jours avant la fermeture définitive, ils lui ont proposé un poste chez X._____ à (...), un travail complètement différent [de celui] auquel il était habitué. Le patient a alors demandé 15 jours d'essai avant de signer le nouveau contrat de travail. Ce qui a aggravé son état est le fait que quand il est arrivé dans cette nouvelle succursale, il a rencontré un des hommes avec qui sa femme l'avait trompé. Après deux semaines d'essai, vu qu'il ne se sentait pas bien (angoisses, troubles du sommeil, boule au ventre) à chaque fois qu'il devait aller travailler, il est alors allé parler chez Z._____ de sa situation, on lui a conseillé d'aller voir son médecin-généraliste, et ce dernier nous l'a adressé. "

Pendant la période d'incapacité de travail, l'employé a rencontré par deux fois C._____, "Leiter HR Office Romandie" chez Z._____, et D._____, responsable RH chez X._____; le second entretien a eu lieu en présence de E._____, secrétaire syndical auprès de H._____. Il s'agissait de trouver une solution à la situation de l'employé.

Par courriel du 18 juillet 2018 adressé à une employée de Z._____, C._____ a indiqué que l'employé serait licencié pour la fin de son délai de protection, précisant que cette décision était prise en accord avec D._____. Il a également relaté que l'employé aurait rencontré l'amant de sa femme chez l'employeuse 2 et que plusieurs "pistes à exploiter" lui avaient été proposées, dont des postes à (...), chez (...) ou encore pour le compte de l'employeuse 1 à (...), mais que toutes avaient été écartées par l'employé, qui ne voulait "rien savoir".

A.e. Par courrier du 26 juillet 2018, X._____ a résilié le contrat de travail avec effet au 31 octobre 2018, en faisant état de divers entretiens au cours desquels l'employé aurait, pour des raisons privées, refusé de reprendre son activité auprès de l'employeuse 2. Celle-ci a précisé que "plusieurs pistes internes et externes" avaient été proposées à l'employé par l'employeuse 1 afin qu'il trouve un nouvel emploi, mais il n'aurait jamais donné suite.

Par lettre du 17 août 2018 adressée à X._____, l'employé a contesté son licenciement, se considérant dans une période de protection en raison de sa maladie.

Par courrier du 19 octobre 2018, l'employé, invoquant l'art. 6 de la convention, a requis de l'employeuse 1 d'être réintégré dans le "job center", dès lors qu'il avait été licencié moins de 24 mois après avoir accepté un nouvel emploi; au cas où Z._____ n'aurait pas de nouvelle place de travail à lui proposer, il demandait à être mis au bénéfice des indemnités pour les collaborateurs sortants prévues par l'art. 17 de la convention.

L'employeuse 1 a refusé de réintégrer l'employé au "job center" et précisé qu'aucune indemnité en lien avec la restructuration ne lui serait versée.

Par courrier du 22 janvier 2019, l'employé a mis l'employeuse 1 en demeure de lui verser la somme de 54'000 fr. à titre d'indemnisation selon l'art. 17 de la convention, soit 45'000 fr., correspondant à un demi-mois de salaire multiplié par 20 (pour 20 années de service), et 9'000 fr. représentant une majoration de 20% puisqu'il était âgé de plus de 50 ans.

Z._____ n'est pas entrée en matière.

B.

Après l'échec de la procédure de conciliation, A._____ a conclu, par demande du 9 décembre 2019, à ce que Z._____ lui doive paiement d'une indemnité nette de 54'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 octobre 2018.

Par jugement du 17 juin 2022, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a rejeté la demande.

Statuant le 29 décembre 2022, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a rejeté l'appel déposé par l'employé et a confirmé le jugement de première instance. Les considérants de cet arrêt seront exposés dans la partie "en droit" dans la mesure utile à l'examen des griefs du recours.

C.

A._____ interjette un recours en matière civile. Il demande au Tribunal fédéral de réformer l'arrêt cantonal dans le sens de ses précédentes conclusions en paiement.

Z._____ conclut au rejet du recours.

Le recourant a déposé des observations complémentaires, suivies d'une duplique de l'intimée.

Pour sa part, la cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté en temps utile (art. 45 al. 1 et art. 100 al. 1 LTF) par le demandeur qui a succombé dans ses conclusions en paiement (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une contestation civile (art. 72 al. 1 LTF) en matière de droit du travail, dont la valeur litigieuse atteint le seuil requis de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable sur le principe.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y com-

pris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1; 136 II 304 consid. 2.4). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours, ni par la motivation retenue par l'autorité précédente (ATF 137 II 313 consid. 1.4; 135 III 397 consid. 1.4). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 142 III 364 consid. 2.4; 141 III 86 consid. 2; 140 III 115 consid. 2; 137 III 580 consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; ATF 144 II 313 consid. 5.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 III 364 consid. 2.4; 139 I 229 consid. 2.2).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 143 I 310 consid. 2.2; 141 IV 249 consid. 1.3.1; 140 III 115 consid. 2; 137 I 58 consid. 4.1.2; 137 II 353 consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception au sens de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées. Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 et les références).

Le recourant méconnaît ces principes lorsqu'il prétend, sans aucune démonstration d'arbitraire, compléter les constatations de l'autorité précédente par des éléments ressortant de pièces et de mémoires déposés en procédure cantonale.

3.

Le litige entre les parties porte sur l'indemnité unique à laquelle l'employé prétend sur la base de la convention. Il n'est pas contesté que ladite convention est un plan social au sens de l'art. 335h al. 1 CO, revêtu en l'occurrence d'un effet normatif (cf. arrêt 4A 101/2020 du 14 avril 2021 consid. 4.1 et les références).

Selon l'arrêt attaqué, le recourant ne dispose d'aucune prétention envers l'employeuse 1, dès lors que l'employeuse 2 a résilié le nouveau contrat de travail pour un motif imputable à l'employé lui-même. Conformément à l'art. 6 de la convention, cette circonstance excluait la réintégration de l'employé dans le "job center" prévu par la convention et, partant, n'a pas fait renaître, après le licenciement, l'obligation de l'intimée de verser à l'employé l'indemnité unique due aux collaborateurs sortants auxquels aucun poste réputé acceptable n'aurait été proposé ou qui n'auraient pas refusé deux postes appropriés.

4.

Selon l'art. 6 de la convention, la renaissance des mesures d'accompagnement dans les 24 mois après la fin des rapports de travail suppose que le nouveau contrat de travail a été résilié par l'employeur pour des motifs non imputables à l'employé tels une restructuration ou un changement d'organisation, et non pour des motifs liés au comportement de l'employé, comme un motif disciplinaire, une faute grave, une mauvaise performance délibérée.

4.1. Dans le premier volet de son mémoire, le recourant s'emploie à démontrer que l'employeuse 2 a résilié le contrat de travail pour une raison qui ne lui est pas imputable à faute, à savoir une incapacité de travail due à plusieurs facteurs psychiques et à des problèmes cardiaques, et non pas à un "désir" de ne pas se rendre, de manière fautive, à son lieu de travail en raison de la présence de l'amant de sa femme. Il reproche à la cour cantonale d'avoir apprécié arbitrairement les certificats médicaux produits et d'avoir méconnu la notion de maladie résultant de l'art. 3 LPGA (RS 830.1). Le recourant fait valoir également que son cas ne correspond à aucun des comportements imputables au travailleur décrits à l'art. 6 de la convention.

4.2. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; dans le bail, ATF 148 III 215 consid. 3.1.4; 145 III 143 consid. 3.1), que le Tribunal fédéral ne revoit que sous l'angle de l'arbitraire (cf. consid. 2.2. supra).

En l'espèce, le motif retenu par la cour cantonale est la volonté manifestée par l'employé pendant son incapacité de travail, excluant d'emblée tout retour au sein de l'employeuse 2 en raison de la présence de l'amant de son épouse.

A cet égard, la question n'était pas de savoir la part que ce facteur d'ordre privé pouvait avoir, selon les médecins, dans l'état dépressif à l'origine de l'incapacité de travail du recourant, mais bien de déterminer ce qui avait conduit l'employeuse 2 - qui n'avait pas à connaître la cause médicale de l'incapacité - à résilier le contrat de travail. En tant qu'elle se fonde sur une prétendue appréciation arbitraire des rapports médicaux ou une méconnaissance de la notion de maladie, la critique du recourant tombe à faux.

Pour le surplus, le recourant ne formule aucun grief d'arbitraire contre la constatation selon laquelle l'employeuse 2 a résilié le contrat de travail parce qu'il lui avait fait savoir qu'il n'entendait pas, pour une raison liée à sa vie privée, revenir travailler au sein de l'entreprise quelles que soient les circonstances, c'est-à-dire même s'il recouvrait sa capacité de travail.

4.3. La cour cantonale a considéré le motif de congé ainsi établi comme imputable à l'employé, et non à l'employeuse. Elle a précisé qu'en manifestant, pendant son incapacité de travail, sa volonté de ne pas revenir travailler chez l'employeuse 2, l'employé s'était mis en faute.

Quoi qu'en dise le recourant, peu importe que son comportement ne corresponde pas exactement à l'un des motifs de congé imputables au travailleur mentionnés à l'art. 6 de la convention, dès lors que cette énumération n'y figure qu'à titre exemplatif. Au surplus, c'est bien l'attitude du recourant lui-même, refusant catégoriquement tout retour à l'interne pour un motif personnel, qui a placé l'employeuse 2 dans une impasse et l'a amenée à le licencier. En interprétant dans ce sens la notion de résiliation imputable à l'employé, la cour cantonale n'a manifestement pas violé l'art. 6 de la convention.

5.

Comme l'autorité précédente l'a jugé à bon droit, les conditions posées par l'art. 6 de la convention pour une réintégration au "job center" et, partant, la réactivation du plan social en faveur de l'employé n'étaient pas réalisées en l'espèce. Il est dès lors vain de se demander si les emplois évoqués lors des entretiens tenus pendant l'incapacité de travail constituaient ou non des propositions de postes réputés acceptables ou appropriés au sens des art. 2 et 17 de la convention.

Contrairement à ce que le recourant soutient dans le second volet de son mémoire, l'absence de refus d'un deuxième poste de travail approprié ne lui aurait pas ouvert le droit à l'indemnisation prévue à l'art. 17 de la convention. Les griefs soulevés dans cette partie du recours sont ainsi sans objet.

6.

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

Le recourant, qui succombe, prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 LTF) et versera des dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'500 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 3'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 3 octobre 2023

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

La Greffière : Godat Zimmermann