

NE_GERICHTE CCC.2001.28 vom 3. Januar 2001

NE Tribunal cantonal, 2001-01-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2001.28_d20010103

FR: NE_GERICHTE CCC.2001.28 du 3 janvier 2001

IT: NE_GERICHTE CCC.2001.28 del 3 gennaio 2001

Regeste

Contrat de travail; résiliation immédiate; justes motifs; absence injustifiée; abandon d'emploi

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. Ne le sont en revanche pas et doivent être écartés du dossier les dix documents joints aux observations sur recours, car il n'y a pas d'administration de nouvelles preuves en procédure de cassation, la Cour statuant sur la base du dossier que le premier juge avait en mains (RJN 1995, p.52).

E. 2

Aux termes de l'article 337 al.1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Doivent être considérés comme tels les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, voire l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a pas d'autre issue que la résiliation immédiate du contrat (ATF 116 II 144, cons.5c et les auteurs cités = JT 1990 I 575ss). Les exigences auxquelles est subordonnée la résiliation immédiate ne peuvent pas être déterminées une fois pour toutes. La solution dépend des circonstances du cas particulier; celles-ci sont laissées à la libre appréciation du juge (art.337 al.3 CO) qui est donc tenu d'appliquer les règles du droit et de l'équité (art.4 CC; ATF 116 II 149 cons.6a = JT 1990 I 578ss). La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive (Streiff / von Kaenel , Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5 ème édition, Zurich 1993, n°3 ad 337 CO ; Brunner / Bühler / Waeber , Commentaire du contrat de travail, 2 ème édition, Lausanne 1996, n.8 ad 337 CO). Seule une violation particulièrement grave des obligations du travailleur autorise la résiliation immédiate du contrat (ATF 117 II 74 cons.3 = JT 1992 I 569ss). Lorsque le manquement est de moindre gravité, il doit être précédé de vains avertissements de l'employeur (ATF 121 III 472 cons. 4d; ATF 116 II 150 cons.6a et les arrêts cités = JT 1990 I 578ss). Selon les circonstances, l'absence injustifiée d'un travailleur peut constituer un juste motif de résiliation par l'employeur et peut également tomber sous le coup de l'article 337d al.1 CO; il y a abandon d'emploi au sens de cette disposition lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans juste motif, ce qui présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution du travail confié. A cet égard, une absence injustifiée de courte durée, s'étendant par exemple sur quelques jours après la fin des vacances, ne peut pas être interprétée comme une rupture des rapports de travail de la part du travailleur (Tribunal fédéral, 21.10.1996, in SJ 1997, p.152, cons.2b et les réf.

jurisprudentielles citées). Ne peut en outre être considéré comme un juste motif le fait pour le travailleur d'avoir été empêché de travailler sans sa faute (art.337 al.3 CO). En cas de résiliation immédiate pour justes motifs, le contrat prend fin immédiatement, que la résiliation soit justifiée ou non (ATF 117 II 271 cons.3b; Brunner / Bühler / Waeber , op. cit., p.236, N 2 ad 337c CO; Vischer , Der Arbeitsvertrag, SPR VII/1, III, Bâle 1994, p.183), et ce également en temps inopportun au sens de l'article 336c CO (Brunner / Bühler / Waeber , op. cit., N 1 ad 336c CO ; Rehbinder , Commentaire bernois, Berne 1992, n.1 ad 336c CO).

E. 3

En l'espèce, le recourant fait grief au premier juge de ne pas avoir retenu que l'intimé avait abandonné sans raison son poste de travail le 11 juin vers 11h00, suite à une altercation verbale avec ses collègues, sans se soucier de laisser la cuisine sans cuisinier et sans l'avertir de sa décision alors qu'il connaissait ses numéros de natel et de domicile (v. recours, 3 ème et 4 ème paragraphes). Le recourant met également en doute les explications reçues de l'hôpital des Cadolles. A son avis, la consultation médicale ayant eu lieu le 15 juin 2000 seulement, le médecin ne pouvait certifier que l'intimé avait bien été agressé par ses collègues de travail; en outre, l'intimé s'était présenté le 11 juin au soir pour reprendre son travail sans se plaindre de quoi que ce soit (v. recours, page 1, dernier paragraphe). En d'autres termes, le recourant reproche au premier juge d'avoir retenu qu'il n'existait aucun juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail de la part de l'employeur. Le grief n'est pas fondé. C'est bien à juste titre que le premier juge a considéré qu'il n'existait pas de justes motifs de résiliation immédiate du contrat par l'employeur (v. jugement entrepris, p. 4, cons.7). En effet, il résulte du dossier que l'intimé présentait le 15 juin 2000 des séquelles de strangulation, et qu'un certificat d'incapacité de travail d'une dizaine de jours lui a été délivré en raison de la crainte qu'il ressentait à l'idée de retourner sur son lieu de travail (v. réponses de l'hôpital des Cadolles aux questions n°2, 4 et 6); d'autre part, le recourant avait précédemment admis, dans son courrier recommandé non daté expédié le 23 juin 2000, que l'intimé s'était "empoigné avec un collègue" et qu' "à la suite de cette altercation", il était parti sans rien dire. Que le terme utilisé soit empoignade ou altercation, peu importe : cette lettre prouve qu'il y a bien eu dispute le 11 juin 2000. Ce fait est d'ailleurs encore admis par le témoin S., qui a confirmé qu'il y avait bien eu une altercation avec l'intimé. Dans ces circonstances, l'on ne saurait sérieusement mettre en doute la corrélation existant entre les événements du 11 juin 2000 et la consultation à l'hôpital des Cadolles, ainsi que tente de le faire le recourant. Même s'il est parfaitement possible que l'intimé ait tenu des propos vexatoires vis-à-vis de ses collègues, ainsi que le souligne le premier juge (v. jugement entrepris, p.3, cons.7), l'on ne saurait considérer que les événements du 11 juin fondent une résiliation immédiate du contrat de travail pour justes motifs de la part de l'employeur. D'autre part, ce n'est pas sans raison que l'intimé a quitté son poste de travail le 11 juin vers 11h00; vu les réponses de l'hôpital des Cadolles, le départ de l'intimé du restaurant ne constitue pas un abandon injustifié de son poste de travail, partant ne fonde pas non plus une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail. Enfin, s'agissant des avertissements oraux relatifs aux propos racistes que l'intimé aurait tenus à l'égard de ses collègues portugais et à son comportement violent (v. recours, 3 ème paragraphe), le recourant les avait déjà invoqués en première instance (v. lettre recommandée non datée envoyée le 23 juin 2000) sans en apporter la moindre preuve. En conséquence, une résiliation avec effet immédiat pour juste motif fondée sur un manquement de moindre gravité précédé de vains avertissements de l'employeur n'entre en

l'espèce pas en considération (v. supra, cons.2). Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté.

E. 4

La Cour statue sans frais. Il n'y a pas lieu à allocation de dépens, puisque l'intimé n'était pas assisté d'un mandataire professionnel.

E. 15

juin 2000 seulement, le médecin ne pouvait certifier que l'intimé avait bien été agressé par ses collègues de travail; en outre, l'intimé s'était présenté le 11 juin au soir pour reprendre son travail sans se plaindre de quoi que ce soit (v. recours, page 1, dernier paragraphe). En d'autres termes, le recourant reproche au premier juge d'avoir retenu qu'il n'existait aucun juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail de la part de l'employeur.

Le grief n'est pas fondé. C'est bien à juste titre que le premier juge a considéré qu'il n'existait pas de justes motifs de résiliation immédiate du contrat par l'employeur (v. jugement entrepris, p. 4, cons.7). En effet, il résulte du dossier que l'intimé présentait le 15 juin 2000 des séquelles de strangulation, et qu'un certificat d'incapacité de travail d'une dizaine de jours lui a été délivré en raison de la crainte qu'il ressentait à l'idée de retourner sur son lieu de travail (v. réponses de l'hôpital des Cadolles aux questions n°2, 4 et 6); d'autre part, le recourant avait précédemment admis, dans son courrier recommandé non daté expédié le 23 juin 2000, que l'intimé s'était "empoigné avec un collègue" et qu'"à la suite de cette altercation", il était parti sans rien dire. Que le terme utilisé soit empoignade ou altercation, peu importe : cette lettre prouve qu'il y a bien eu dispute le 11 juin 2000. Ce fait est d'ailleurs encore admis par le témoin S., qui a confirmé qu'il y avait bien eu une altercation avec l'intimé. Dans ces circonstances, l'on ne saurait sérieusement mettre en doute la corrélation existant entre les événements du 11 juin 2000 et la consultation à l'hôpital des Cadolles, ainsi que tente de le faire le recourant. Même s'il est parfaitement possible que l'intimé ait tenu des propos vexatoires vis-à-vis de ses collègues, ainsi que le souligne le premier juge (v. jugement entrepris, p.3, cons.7), l'on ne saurait considérer que les événements du 11 juin fondent une résiliation immédiate du contrat de travail pour justes motifs de la part de l'employeur. D'autre part, ce n'est pas sans raison que l'intimé a quitté son poste de travail le 11 juin vers 11h00; vu les réponses de l'hôpital des Cadolles, le départ de l'intimé du restaurant ne constitue pas un abandon injustifié de son poste de travail, partant ne fonde pas non plus une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Enfin, s'agissant des avertissements oraux relatifs aux propos racistes que l'intimé aurait tenus à l'égard de ses collègues portugais et à son comportement violent (v. recours, 3èmeparagraphe), le recourant les avait déjà invoqués en première instance (v. lettre recommandée non datée envoyée le 23 juin 2000) sans en apporter la moindre preuve. En conséquence, une résiliation avec effet immédiat pour juste motif fondée sur un manquement de moindre gravité précédé de vains avertissements de l'employeur n'entre en l'espèce pas en considération (v. supra, cons.2).

Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté.

4.La Cour statue sans frais. Il n'y a pas lieu à allocation de dépens, puisque l'intimé n'était pas assisté d'un mandataire professionnel.

Par ces motifs, LA COUR DE CASSATION CIVILE

1. Déclare irrecevables les dix pièces produites à l'appui des observations sur recours, et charge le greffe de les retourner à leur expéditeur.

2. Rejette le recours.

3. Statue sans frais.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.