

# VD\_FINDINFO AP / 2012 / 29 vom 10. Oktober 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-10-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_AP\\_\\_\\_2012\\_\\_\\_29](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_AP___2012___29)

FR: VD\_FINDINFO AP / 2012 / 29 du 10 octobre 2012

IT: VD\_FINDINFO AP / 2012 / 29 del 10 ottobre 2012

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, INDEMNITÉ ÉQUITABLE | 337c al. 3 CO, 308 al. 2 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Les conclusions ayant pour objet une somme d'argent doivent être chiffrées à défaut de quoi l'appel doit être déclaré irrecevable (ATF 137 III 617). Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions chiffrées supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme.

### E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatations inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134-135). Cela étant, dès lors que selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle.

### E. 3

L'appelant formule un certain nombre de critiques, sur des points peu décisifs, mais dont ne peut dire d'emblée qu'ils n'ont aucune pertinence.

#### E. 3.1

L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte du fait qu'il était très fatigué le soir de l'arrivée au chalet. En l'occurrence, l'appelant revenait d'une absence de

plusieurs semaines pour dépression, ce qui suffit à expliquer qu'il n'était pas au mieux de sa forme. Pour le reste, il est établi que K. \_\_\_\_\_ avait beaucoup travaillé avant le camp, en particulier durant la semaine précédant immédiatement celui-ci, qu'il était à cette époque très fatigué, ce que sa collègue [...] avait du reste constaté, et qu'il en avait fait part à la direction de la Q. \_\_\_\_\_ avant le camp. Cela dit, ainsi que l'argumente l'appelant lui-même, dépression et fatigue allaient, du moins en partie, de pair.

### **E. 3.2**

L'appelant soutient être arrivé au camp après ses collègues. Ce fait n'est en l'espèce pas établi, les éducateurs ayant participé au camp n'ayant pu l'affirmer et les seules déclarations de l'appelant à ce sujet n'étant pas suffisantes.

### **E. 3.3**

L'appelant soutient que les événements à l'origine de son licenciement ont été communiqués aux responsables de la Q. \_\_\_\_\_ dès le retour du camp. Ce fait a été confirmé par les déclarations des éducateurs ayant participé au camp, qui ont rapporté à la direction de la Q. \_\_\_\_\_ le jeudi 21 octobre 2010, soit le lendemain de leur retour, que leur collègue avait dormi dans la chambre des adolescentes deux nuits de suite.

### **E. 3.4**

L'appelant affirme que son état de santé s'est aggravé ensuite de son licenciement. Il est constant que l'appelant a à nouveau été en incapacité de travail après son licenciement comme il est exact que le Dr [...] a certifié qu'il suivait régulièrement K. \_\_\_\_\_ pour un "syndrome anxio-dépressif secondaire, dû entre autres, à son licenciement". Ce fait doit cependant être tempéré, d'une part, parce que l'état dépressif de l'appelant remontait à plusieurs semaines et avait été qualifié par le même praticien de "secondaire à la séparation d'avec son épouse et au fait qu'il ne puisse voir ses enfants depuis le mois d'août 2010", avec le risque incontestable de récurrence en découlant, d'autre part et surtout, parce que, après les vacances d'octobre qui ont suivi le camp, l'appelant s'est lui-même annoncé en incapacité de travail du 2 au 28 novembre 2010, soit bien avant l'entretien du 8 novembre 2010 au cours duquel son licenciement lui a été annoncé. Dans ces circonstances, on ne saurait retenir que la rechute soit une conséquence du licenciement. Sur ce dernier point, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir interrogé le médecin par écrit. Dès lors que l'appelant, assisté d'un mandataire professionnel, a produit trois certificats émanant du praticien en question, il ne saurait être reproché au tribunal de ne pas avoir eu, quant au caractère complet des offres de preuves présentées sur la question de l'incapacité de travail, des doutes tels qu'il aurait fallu instruire plus amplement d'office. Il résulte enfin du dossier que la Q. \_\_\_\_\_ a refusé d'entrer en matière sur les arguments de défense de l'appelant en affirmant que tout épisode de ce type entraînerait exactement la même sanction, quelle que soit l'opinion de son employé ou de tout Tribunal de prud'hommes, dès lors qu'à ses yeux, il ne saurait en être autrement.

### **E. 4**

L'appelant ne remet pas en cause le rejet de ses conclusions fondées sur l'art. 337c al. 1 er CO.

#### **E. 4.1**

Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le

montant, en tenant avant tout compte de la gravité de la faute de l'employeur, mais également de toutes les autres circonstances, notamment de la situation sociale et économique des deux parties, de la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé, de la manière dont celui-ci a été donné; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 133 III 657 c. 3.2; TF 4C.244/2001 du 9 janvier 2002 c. 4a; ATF 123 III 391 c. 3b/bb; ATF 121 III 64 c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3 e ; ATF 119 II 157 c. 2b). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction (ATF 120 II 243 c. 3e). L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice. Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3c). L'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur étant à la base de l'octroi de l'indemnité, celle-ci doit être proportionnée dans la mesure de l'atteinte considérée (Wylter, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> éd. revue et complétée, Berne 2008, p.p. 517-518 et les réf. citées). Sauf circonstances particulières, l'indemnité est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié (ATF 133 III 657 c. 3.2; ATF 121 I 64 c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3 e ; ATF 116 II 300 c. 5a). Les exceptions doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier; elles supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à sa charge (ATF 116 II 300 c. 5a). Le juge peut refuser toute indemnité lorsqu'il existe des circonstances particulières qui ont conduit à tort et sans sa faute l'employeur au licenciement immédiat et qui rendraient choquantes l'allocation d'une indemnité (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2<sup>ème</sup> éd., n. 3.9 ad art. 337c CO et les réf. citées).

#### **E. 4.3**

Les premiers juges ont estimé qu'une indemnité de 5'000 fr. représentait un montant adéquat compte tenu du fait qu'il pouvait être reproché au demandeur – même si l'employeur endossait une part de responsabilité pour ne pas avoir suffisamment instruit les éducateurs oeuvrant en son sein –, éducateur expérimenté, d'avoir manqué de discernement et risqué de discréditer l'institution qui l'employait, qu'il n'était pas établi que l'état de santé actuel du demandeur était lié au licenciement et que le temps passé au service de la Q. \_\_\_\_\_ n'établissait pas l'existence d'une certaine ancienneté.

#### **E. 4.4**

En l'occurrence, les relations de travail ont été relativement brèves, d'environ dix-huit mois, y compris les absences pour maladie. Par ailleurs, l'atteinte à la personnalité du demandeur résultant du licenciement doit être relativisée, ne serait-ce qu'au vu de la faute commise par celui-ci. Quant bien même la faute n'est pas d'une gravité telle qu'elle ait pu justifier un licenciement sans avertissement préalable, elle est manifeste et importante. L'argument tiré du caractère tardif du licenciement immédiat n'est pas pertinent. De toute façon, sous l'angle de l'art. 337c al. 3 CO, il n'est pas fondé. Le fait que l'employeur ait attendu le retour de vacances de l'appelant pour l'entendre et lui notifier oralement son licenciement ne justifie pas une augmentation de l'indemnité allouée. Au contraire, on ne peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir abruptement licencié l'appelant par écrit pendant son absence sans même lui laisser l'occasion de s'expliquer. Peut-être des règles édictées par l'employeur manquaient-elles. Mais on ne saurait donner trop d'importance à cet élément dès lors qu'on

peut attendre d'un éducateur diplômé et expérimenté qu'il réalise, sans avoir besoin de directives, qu'il est inadéquat, voire gravement contraire au bon sens, de dormir dans la chambre de jeunes filles au lieu de partager le dortoir de ses collègues éducateurs. L'asthme de l'appelant ne constitue enfin pas une excuse dès lors qu'il y avait aussi une fenêtre dans la chambre que partageaient ses collègues. On peut tenir pour notoire qu'un licenciement, immédiat ou pas, peut avoir des conséquences néfastes pour quelqu'un qui est déjà en dépression. Cela ne justifie pas une indemnité plus élevée dès lors qu'il ne s'agit que d'un facteur, parmi d'autres, susceptible d'influer sur l'état de santé du demandeur et qu'il n'est pas vraisemblable que la situation du demandeur aurait évolué de façon plus favorable si le licenciement avait été donné pour le prochain terme conventionnel. Certes, enfin, la réaction de l'employeur a-t-elle été sévère (le demandeur n'a pas reçu d'avertissement, contrairement aux autres éducateurs) et intransigeante (l'employeur a refusé de reconsidérer son appréciation). On ne peut toutefois donner qu'une importance relative à cet élément, dès lors que le comportement fautif de l'appelant était susceptible d'avoir des conséquences très dommageables pour une fondation telle que l'intimée, qui n'est pas une entreprise commerciale, mais qui a une éthique et des idéaux à défendre. La sévérité de la réaction est d'autant plus compréhensible que l'une des filles placées précédemment à la Q. \_\_\_\_\_ et ayant dormi dans la même chambre que l'appelant aurait précédemment fait l'objet d'attouchements de la part de son père. Cela étant, l'indemnité allouée, de 5'000 fr., de peu inférieure à un mois de salaire, est en l'espèce tout à fait adéquate, de sorte que l'appel de K. \_\_\_\_\_ doit être rejeté.

#### **E. 5**

Aucun délai de réponse n'ayant été fixé et l'appel devant être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC, la réponse spontanée du 3 octobre 2012 et les conclusions en appel joint qu'elle contient sont irrecevables (art. 313 al. 2 let. b CPC).

#### **E. 6**

En définitive, l'appel doit être rejeté, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé. L'appel joint est irrecevable. L'appel étant d'emblée dénué de chances de succès, la requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être rejetée (ATF 5A\_278/2012 du 14 janvier 2012 c. 3.3). S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse en deuxième instance est inférieure à 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 62 al. 2 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010]; 3 TFJC et 114 let. b CPC). Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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