

VD_FINDINFO HC / 2011 / 298 vom 10. März 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-03-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2011___298

FR: VD_FINDINFO HC / 2011 / 298 du 10 mars 2011

IT: VD_FINDINFO HC / 2011 / 298 del 10 marzo 2011

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, DÉLAI DE RÉSILIATION, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 337 CO, 337c CO, 452 al. 2 CPC, 46 LJT, 405 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1

Le Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC; RS 272) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Toutefois, le dispositif du jugement attaqué a été notifié aux parties avant cette date. Ce sont donc les règles du Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (CPC-VD; RSV 270.11) qui doivent s'appliquer au présent recours (art. 405 al. 1 CPC; TF 4A_106/2011 du 31 mars 2011 c. 2; TF 4A_80/2011 du 31 mars 2011 c. 2 et 3). L'art. 46 aLJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail) ouvre la voie des recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD. Interjeté en temps utile, le recours tend à la réforme, subsidiairement à la nullité du jugement.

E. 2

Lorsqu'elle est saisie d'un recours en nullité, la Chambre des recours n'entre en matière que sur les moyens de nullité dûment développés (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, Lausanne 2002, 3^{ème} éd., n. 2 ad art. 465 CPC-VD, p. 722). En l'espèce, le recourant ne se prévaut d'aucun moyen ou grief en nullité, si ce n'est, de manière implicite, d'un défaut d'instruction et d'une mauvaise appréciation des preuves. Le recours en nullité a un caractère subsidiaire au recours en réforme. Les moyens invoqués ne sont donc recevables que s'ils ne peuvent être examinés et donner lieu à correction dans le cadre d'un tel recours (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 14 ad art. 444 CPC-VD, p. 655). En l'occurrence, la cour de céans est saisie d'un recours en réforme. Elle peut donc revoir l'établissement des faits, l'appréciation des preuves et, le cas échéant, procéder à un complément d'instruction dans le cadre de ce recours (art. 452 al. 2 CPC-VD). Dès lors, le recours en nullité est irrecevable.

E. 3

Dans le cadre d'un recours en réforme interjeté contre le jugement d'un tribunal de prud'hommes, les parties ne peuvent pas articuler de faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant du dossier et qui auraient dû être retenus et de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456 a CPC-VD. Une mesure d'instruction complémentaire ne peut toutefois être ordonnée à titre exceptionnel, que si, notamment sur un point déterminé, les constatations de l'autorité de première instance sont douteuses ou insuffisamment précises pour permettre un réexamen de la cause en droit - les preuves

versées au dossier ne permettant pas de les corriger ou les compléter -, ou encore, lorsque les premiers juges ont failli à leur devoir d'instruire en violation des exigences découlant de la maxime officielle. Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT ; Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2009, n. 6 ad art. 46 aLJT et les réf. citées; JdT 2003 III 3 et 2006 III 3).

E. 4.1

a) La principale question à résoudre en l'espèce est celle de savoir si la défenderesse avait ou non de justes motifs de licencier la demanderesse avec effet immédiat. Les premiers juges ont considéré que tel n'était pas le cas. Ils ont observé que le vol invoqué par la défenderesse en relation avec le fait que la demanderesse n'avait pas tipé le prix de consommations de clients n'était pas prouvé à satisfaction de droit et qu'il n'était pas non plus démontré, un seul avertissement écrit leur ayant été fourni, que la demanderesse avait persisté dans son attitude en dépit de plusieurs avertissements. Ils ont également relevé que, dans l'hypothèse où un juste motif pourrait être retenu, le congé donné à la demanderesse l'avait été tardivement et que la défenderesse semblait s'être accommodée de la situation puisqu'elle avait signifié le congé donné à la demanderesse plus d'un mois et demi après l'avertissement écrit. b) Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs - mesure exceptionnelle -, doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 II 28 c. 4.1 p. 31, p. 213 c. 3.1, p. 221; ATF 129 III 380 c. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation imposée par le contrat, d'autres faits pouvant aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 c. 2.2). Savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné est une question d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c). Le juge apprécie ainsi librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 c. 4.1 p. 32; ATF 127 III 351 c. 4a p. 354). c) En l'espèce, les parties ont eu un entretien oral, le 26 mars 2009, à l'issue duquel la défenderesse a signifié à la demanderesse un avertissement écrit en relation avec le fait qu'elle ne tipait pas le prix des boissons commandées par les clients de l'établissement. La défenderesse a indiqué considérer comme une faute grave le fait que la demanderesse avait encaissé le prix de boissons non tipé et l'a menacée de déposer plainte pénale et de la licencier avec effet immédiat, si elle devait réitérer ses agissements. Elle lui a également rappelé les règles prévalant dans l'établissement, à savoir qu'elle devait tiper le prix de la boisson commandée, avant d'apporter celle-ci au client avec le ticket, puis, une fois la consommation payée, qu'elle devait déchirer le ticket et le laisser sur la table jusqu'au départ de celui-ci. Sous la mention "lu et approuvé", l'avertissement porte les signatures du directeur de l'établissement et de la demanderesse. En tant qu'il porte sur un manquement de la demanderesse en relation avec ses obligations contractuelles et qu'il exprime la menace d'une sanction, à savoir le licenciement avec effet immédiat en cas de non-respect des règles expressément rappelées, l'avertissement litigieux est valable. En signant et en approuvant le contenu de ce document, la demanderesse a manifesté qu'elle l'avait lu et

compris, à tout le moins que les explications que la défenderesse lui avait fournies lui étaient apparues suffisantes pour lui permettre de le signer. Le 22 mai 2009, la défenderesse a informé oralement la demanderesse de son renvoi immédiat pour vol (cf. jgt, p. 30). Elle s'est apparemment entretenue avec elle les 2 et 9 juin 2009 (cf. all. 6 et 10 ; pièce 10). Par lettre recommandée du 10 juin 2009 (cf. pièce 5), elle lui a ensuite confirmé son licenciement dans les termes suivants : « une fois de plus, plein de clients se sont plain (sic) en présence de la responsable qu'ils ont payé leurs consommations sans tickets, après contrôle, on vous a directement signalé votre renvoi oralement pour vol ». Quant au motif du licenciement, on peut considérer qu'il correspond à celui de l'avertissement. Dans les deux courriers, il est question de boissons dont le prix n'a pas été tipé et de consommations payées par le client sans présentation du ticket. Le renvoi signifié pour « vol » englobe donc le reproche de ne pas avoir respecté les règles prescrites par la défenderesse. Cela étant, s'il résulte du jugement que, malgré un avertissement écrit, l'intimée a persisté à ne pas respecter les consignes de son employeur relatives au fait que les tickets de consommation devaient être remis aux clients, il n'est en revanche pas établi que l'intimée aurait volé son employeur ou commis un abus de confiance à son détriment, en conservant le montant de consommations qui n'aurait pas été tipé, ni même que le prix de consommations n'aurait pas été tipé (cf. jgt, p. 32). L'appréciation des preuves, sur cette question, par les premiers juges, qui ont à juste titre écarté le témoignage de P. _____ en raison du lien de subordination qui l'unit à la recourante, ne prête pas le flanc à la critique. En particulier, le seul fait de n'avoir pas remis les tickets de consommation aux clients ne permet pas de présumer, comme le prétend la recourante, que le prix des consommations n'aurait pas été tipé, encore moins qu'il y aurait eu vol. Ce point étant précisé, il importe toutefois peu que la preuve du vol ne soit pas établie. En effet, le seul fait de persister, malgré un avertissement, à ne pas respecter les directives claires de l'employeur selon lesquelles les prix des consommations devaient être tipés et les tickets correspondants remis aux clients constitue un juste motif de licenciement. L'objectif du respect de telles directives est en effet d'éviter autant que possible toute irrégularité. Le licenciement immédiat critiqué est par conséquent justifié dans son principe.

E. 4.2

a) Il convient cependant d'examiner si le délai pour notifier le licenciement avec effet immédiat a été en l'occurrence respecté. A cet égard, la jurisprudence prévoit que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate. Deux à trois jours ouvrables de réflexion sont généralement considérés comme appropriés pour décider d'engager la procédure de licenciement; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent de faire une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34 et les arrêts cités). L'employeur qui tarde à réagir est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat (Wylter, Droit du travail, 2 e éd., Berne 2008, pp. 502 ss) ou s'être accommodé de la situation. Ainsi, dans un arrêt paru au JAR 1999, page 308, l'employeur avait été considéré comme forclos à invoquer un juste motif de licenciement immédiat parce qu'il avait licencié au mois de juillet un employé qui arrivait régulièrement en retard, malgré un avertissement qu'il avait reçu au mois de février précédent (cf. aussi Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag,

E. 4.3

A titre subsidiaire, pour le cas où la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat ne serait pas admise, la recourante conteste devoir à l'intimée une indemnité pour licenciement abusif (art. 337 c al. 3 CO), se prévalant de son comportement et de la durée de son emploi.

aa) En vertu de l'art. 337 c al. 3 CO, l'indemnité est en principe due lorsqu'il ne peut y avoir licenciement avec effet immédiat, sauf circonstances exceptionnelles. Le montant de cette indemnité doit être déterminé selon les critères communément admis en la matière, soit, en particulier, la situation sociale et économique des parties, la faute concomitante de l'employé et le temps que celui-ci a passé au service de l'employeur (Rehbinder, Berner Kommentar, Berne 1992, n.13 ad art. 346 CO, pp. 381-382 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Genève Zurich Bâle 2009, n. 3 ad art. 337 c CO, pp. 573-574 ; ATF 133 III 657 ; 123 III 391 ; 121 III 64 et les réf. citées). La faute concomitante du travailleur peut entraîner la réduction voire la suppression de toute indemnité, lorsque son comportement a donné lieu au licenciement ou a déterminé la décision de résilier le contrat de travail (cf. Wyler, op. cit., pp. 516-517 avec les réf. de doctrine et de jurisprudence. citées ; Carruzzo, ibidem ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 ème éd., 2010, n. 3.8 ad art. 337 c CO, p. 231 ; cf. également ATF 135 III 405 c. 3.1). ab) En l'espèce, le tribunal de prud'hommes n'a pas méconnu les critères applicables à l'octroi et à la fixation de l'indemnité de l'art. 337 c al. 3 CO. En particulier, il a tenu compte de la faute de l'intimée et de la durée des relations de travail entre parties. Selon les principes qui précèdent, sa décision d'octroyer à l'intimée une indemnité correspondant au montant d'un demi-salaire mensuel échappe donc à la critique. b) Pour le surplus, la recourante ne remet pas en cause, à juste titre, les montants que les premiers juges ont alloués à l'intimée au titre du solde de salaires des mois de mai et juin 2009. L'intimée a par conséquent droit aux salaires qu'elle aurait obtenus si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire, le 30 juin 2009 (art. 337 al. 1 CO; 335c al. 1 CO). 5. Au demeurant, il n'y a pas lieu d'ordonner l'audition ou la réaudition de témoins sur des éléments de fait, eu égard à la motivation qui précède au sujet de la validité de la résiliation des rapports de travail entre parties.

E. 6

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD et le jugement confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (Ducret/Osojnak, op. cit., n. 2 ad art. 10 aLJT, p. 257 et références citées). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt est rendu sans frais. IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président :

La greffière : Du

E. 10

mars 2011 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : ■ Me Renaud Lattion (pour C. _____ SA), ■ Syndicat Unia (pour M. _____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de

droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois. La greffière :

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