

VD_FINDINFO HC / 2012 / 703 vom 28. September 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-09-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2012___703

FR: VD_FINDINFO HC / 2012 / 703 du 28 septembre 2012

IT: VD_FINDINFO HC / 2012 / 703 del 28 settembre 2012

Regeste

JUSTE MOTIF, CONTRAT DE TRAVAIL | 337 CO, 308 al. 2 CPC

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 dépasse 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, sans qu'il y ait lieu à fixer un délai pour réparer le vice (ATF 137 III 617). En l'espèce, l'appel est formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC). Toutefois, il ne contient pas de conclusions chiffrées de sorte qu'il est irrecevable. Au demeurant, quand bien même aurait-il été recevable, l'appel aurait dû être rejeté pour les motifs qui suivent.

E. 2

ème éd., n. 1.33 ad art. 337 CO; cf aussi ATF 127 III 152). En l'espèce, les courriels dont se prévaut l'appelante ne contiennent aucune menace de sanction, encore moins de renvoi immédiat.

E. 2.1

Aux termes de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase); doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

E. 2.1.1

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, 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 III 28 c. 4.1; ATF 130 III c. 3.1). L'employeur doit formuler l'avertissement de façon claire et conforme aux règles de la bonne foi. Le travailleur doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat.

A tout le moins cette menace doit-elle pouvoir être déduite de la teneur de l'avertissement (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté,

E. 2.1.2

En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. Selon une jurisprudence déjà ancienne, l'incapacité professionnelle n'est un motif de renvoi abrupt que si le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre de tout collaborateur pour un poste du même genre et qu'une amélioration est improbable, les exigences étant d'autant plus grandes que le poste est élevé et le délai ordinaire de résiliation long. La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra également justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 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 la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010, c. 6.1 et les réf. citées). En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que le nombre important d'erreurs qu'avait commises l'employée en accomplissant son travail tout au long des rapports de travail, sans qu'il y ait une quelconque amélioration de ses prestations, ne constituaient pas un motif de licenciement immédiat sans avertissement préalable, les différents courriels échangés entre les parties au sujet de ces erreurs ne pouvant y être assimilés. Ce raisonnement quant à l'inexistence d'un juste motif de licenciement immédiat ne prête pas le flanc à la critique et doit être suivi; les prestations de travail de l'intimée étaient de toute évidence mauvaises, mais pas au point de justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable.

E. 2.1.3

La partie qui apprend l'existence d'un comportement répréhensible de son partenaire contractuel, propre à justifier la cessation immédiate des rapports de travail, et qui entend mettre un terme à ces derniers pour ce motif, a le choix entre la résiliation ordinaire et la résiliation extraordinaire; si elle opte pour la première, elle renonce définitivement au droit de résiliation immédiate, du moins en tant qu'il se fonde sur la même circonstance que celle ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat (Favre/Munoz/Tobler, op. cit. n. 1.3 ad art 337 CO et les réf. citées). En l'espèce, les premiers juges ont considéré que, le 26 septembre 2011, l'employeuse avait avec raison opté pour la résiliation ordinaire des rapports de travail et qu'aucun élément nouveau ne s'étant déroulé jusqu'au 17 novembre 2011, elle n'était pas en droit à cette date de résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Cette argumentation doit être confirmée; en optant le 26 septembre 2011 pour une résiliation ordinaire du contrat, l'employeuse renonçait définitivement au droit de résiliation immédiate, d'autant que le congé se fondait sur la même circonstance que celle qui avait entraîné la résiliation ordinaire.

E. 3

En conclusion, l'appel doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité et le jugement attaqué confirmé. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens, la partie adverse n'ayant pas été invitée à se déterminer sur

l'appel (art. 312 al. 1 CPC).

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