

VD_FINDINFO HC / 2013 / 431 vom 17. Juni 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-06-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___431

FR: VD_FINDINFO HC / 2013 / 431 du 17 juin 2013

IT: VD_FINDINFO HC / 2013 / 431 del 17 giugno 2013

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 337 al. 1 CO, 337 al. 2 CO, 337 al. 3 CO, 337 CO, 337c al. 1 CO, 337c al. 2 CO, 337c al. 3 CO, 337c CO

Erwägungen

E. 1

let. b CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) dans les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). b) Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al.

E. 2

a) L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 115, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135). b) Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JT 2011 III 43 et réf. citées). Les pièces produites par l'appelant, postérieures à l'audience de jugement, sont recevables dans la mesure où elles ne pouvaient être produites auparavant et l'ont été immédiatement.

E. 3

Préliminairement, l'appelant requiert que V. _____ AGAG soit substituée à L. _____ SA dans le cadre de la procédure d'appel. Selon les publications faites dans la Feuille officielle suisse du commerce (FOSC) n° 241 du 11 décembre 2012 et n° 45 du 6 mars 2013, la L. _____ SA est devenue [...], puis les actifs et passifs de cette dernière ont été repris par la société V. _____ AG, à la suite d'une fusion et la raison sociale [...] radiée. Il s'ensuit que, dans la procédure d'appel, V. _____ AG a succédé de plein droit à la société radiée (art. 83 al. 4 CPC; art. 22 LFus [loi sur la fusion, la scission, la transformation et le transfert de patrimoine du 3 octobre 2003; RS 221.301]; ATF 106 II 346 c. 1). Il

convient dès lors de faire droit à la requête de l'appelant.

E. 4

Sur le fond, l'appelant soutient que le licenciement immédiat était injustifié. a) Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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). 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. Par manquement du travailleur, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail; mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 c. 4.1 et les arrêts cités). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012, c. 4.2). En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (par ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c). En outre, la notification d'un avertissement établi en bonne et due forme ne constitue pas un blanc-seing permettant de justifier une résiliation ultérieure, quel que soit le manquement commis (Wylter, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, p. 490). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent. b) L'appelant conteste avoir tenu des propos injurieux et avoir eu un comportement menaçant à l'encontre de ses collègues; à ce sujet, il explique, en substance, qu'aucune plainte n'a été déposée pour injure et que le juge a refusé de suivre à la plainte pour menace, considérant celle-ci comme téméraire. Il relève également que les avertissements n'étaient pas de même nature que les manquements invoqués à l'appui du licenciement litigieux. Selon l'intimée, il résulte de la pièce 6 et des témoignages qu'un événement d'une intensité particulière est

survenu le 3 septembre 2010 et a été, après de multiples avertissements, le facteur décisif du licenciement immédiat. ba) Les premiers juges ont tout d'abord retenu que le refus d'exécuter une tâche assignée conformément aux instructions données était le premier reproche formulé à l'employé. Ils ont relevé que, durant les rapports de travail, l'appelant s'était montré indiscipliné vis-à-vis de ses supérieurs, contrevenant à plusieurs reprises à son devoir de soin et de fidélité, qu'il n'avait pas voulu modifier son attitude malgré les avertissements écrits et oraux qui lui avaient été adressés et que le non respect délibéré et répété des directives de son employeur avaient, sur la durée, conduit à une rupture irrémédiable de la relation de confiance indispensable à la continuation des relations de travail. Il ne résulte pas de la lettre de licenciement qu'un tel motif aurait été avancé par l'employeur, celui-ci justifiant le congé immédiat uniquement par les injures et menaces proférées par l'appelant. Par ailleurs, on ne voit pas quelles sont les tâches que l'appelant aurait refusé indûment d'effectuer, ce juste avant son licenciement. L'employeur n'allègue rien de précis à ce sujet et ne démontre aucun manquement postérieur au dernier avertissement et antérieur au licenciement. En outre, les avertissements, même multiples, ne permettent pas à eux seuls de justifier une résiliation ultérieure, sans nouveau manquement de l'employé. En effet, la notification d'un avertissement ne constitue pas un blanc-seing permettant, sans nouveau reproche à formuler, de justifier une résiliation ultérieure. bb) Les premiers juges ont ensuite retenu que le second reproche formulé à l'encontre de l'appelant était son mauvais comportement à l'égard de ses collègues de travail. Ils ont relevé que si l'instruction n'avait pas pu démontrer de manière claire que l'appelant avait proféré des menaces ou des insultes, voire participé à des actes de violence physique à l'encontre de ses collègues, il n'en demeurerait pas moins que l'appelant s'était engagé au moins une fois dans une altercation verbale, notamment avec le responsable du dépôt, et qu'il avait été mis en garde à plusieurs reprises s'agissant de son comportement à l'égard de ses collègues et supérieurs. Il résulte de la lettre de l'employeur du 6 septembre 2010 que l'appelant a été licencié pour avoir une nouvelle fois, en date du 3 septembre 2010, tenu des propos injurieux vis-à-vis de l'un de ses collègues de travail dans le dépôt et avoir, durant la nuit du 3 au 4 septembre 2010, fait intrusion sur le lieu de domicile de l'un des collaborateurs de la société et l'avoir menacé verbalement, une plainte ayant d'ailleurs été déposée pour ces faits. L'appelant a toujours contesté ces motifs. En l'espèce, il est exact, comme l'ont retenu les premiers juges, que l'instruction ne permet pas de retenir que l'appelant aurait proféré des menaces ou des insultes ou qu'il aurait participé à des actes de violence physique à l'encontre de ses collègues. Les injures ne sont aucunement démontrées. En effet, le témoin B._____ a déclaré qu'il n'y avait eu qu'un seul cas d'injures de l'appelant envers le chef magasinier, le prénommé F._____. Le témoin W._____, cosignataire de la lettre de licenciement, a également parlé de l'altercation avec le prénommé F._____, précisant toutefois que le licenciement n'était pas intervenu après ces faits, mais plus tard, suite à d'autres faits au sujet desquels il ne donne toutefois aucune explication. Le témoin F._____ a précisé qu'il ne connaissait pas le motif du licenciement de l'appelant, qu'il ne se souvenait pas d'une quelconque altercation et que ce dernier ne proférait pas d'injures. Les menaces ne sont pas davantage avérées. En effet, le juge d'instruction a refusé de suivre à la plainte que N._____ avait déposée, pour menaces à l'encontre de l'appelant, le plaignant ayant uniquement indiqué que Z._____ pouvait avoir un comportement violent et qu'il craignait qu'il puisse s'en prendre physiquement à lui. Ainsi, l'instruction de la cause ne permet pas de retenir que l'appelant aurait proféré des injures ou menacé des collègues les 3 ou 4 septembre 2010. Or, il appartient à celui qui invoque l'existence de

justes motifs de prouver les faits qui les fondent. Or, tel n'est pas le cas en l'occurrence, ni pour les injures, ni pour les menaces. Par ailleurs, on ne discerne pas d'autres motifs de licenciement, qui auraient été valablement allégués et démontrés par l'employeur. En conclusion, la résiliation immédiate était injustifiée.

E. 5

Il convient encore d'examiner les prétentions pécuniaires de l'appelant. a) L'art. 337c CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3). aa) L'imputation prévue à l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire. Lorsque le travailleur obtient des indemnités de chômage en vertu du droit suisse, les prestations touchées ne sont pas imputées sur le salaire dû par l'employeur en vertu de l'art. 337c al. 2 CO, mais la caisse de chômage est légalement subrogée au travailleur en application de l'art. 29 LACI (loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982; RS 837). Ce système de subrogation pour les prestations versées par une caisse de chômage suisse a pour effet de libérer le débiteur envers le créancier à concurrence de la prestation faite par le tiers, celui-ci devenant le cessionnaire légal de la créance (Brühwiler, *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag*, 2 e éd., 1996, n. 5 ad art. 337c CO, p. 385; Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7 e éd., 2012, n. 11 ad art. 337c CO; Munoz, *La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage*, thèse, Lausanne 1992, p. 197). Cette cession légale a pour effet de transférer la qualité de créancier de l'assuré à la caisse de chômage (art. 166 CO; ATF 123 V 75 c. 2c et les réf. citées). La caisse est subrogée à l'assuré dans tous ses droits, y compris procéduraux, à l'encontre de l'ex-employeur, jusqu'à concurrence du total des indemnités journalières versées pour la durée du préavis non respecté. Une fois la subrogation survenue, l'assuré n'est plus titulaire de cette partie de sa prétention (ATF 8C_787/2009 du 1 er juin 2010 c. 3.1; Gloor, in Dunand/Mahon [éd.], *Commentaire du contrat de travail*, n. 18 ad art. 337c). ab) L'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 c. 5a; voir aussi ATF 121 III 64 c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3e). L'indemnité est évaluée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur; d'autres critères tels la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 c. 3) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 c. 3c) entrent aussi en considération. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité, lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wyler, *op. cit.*, p. 517). ba) L'appelant requiert 11'900 fr. à titre de salaire pour la période du 7 septembre 2010 au 30 novembre 2010 et 989 fr. 80 pour les vacances. Le délai de congé étant en l'occurrence

de deux mois (cf. art. 335c al. 1 CO), l'appelant a droit à son salaire jusqu'au 30 novembre 2010, soit 11'900 fr. brut, qui correspondent à 3'400 fr. pour le mois de septembre 2010, à 4'250 fr. pour le mois d'octobre 2010 et à 4'250 fr. pour le mois de novembre 2010. Toutefois, il résulte des pièces du dossier que l'appelant a touché 1'162 fr. de la caisse cantonal de chômage pour le mois de novembre 2010. Or, ce montant ne peut être alloué à l'appelant, dès lors que la caisse de chômage, en raison de la subrogation légale, est devenue titulaire à concurrence de 1'162 fr. de la créance que l'employé a fait valoir contre son employeur. Ainsi, l'appelant a droit à un montant total brut de 10'738 fr. (3'400 fr. + 4'250 fr. + 4'250 fr. - 1'162 fr.), duquel il convient de déduire les prestations sociales. Il a également droit à un montant de 989 fr. 80 brut pour les vacances; en effet, le salaire d'un jour de vacances est en l'espèce de 212 fr. 40 (4'250 fr. x 12 mois x 8.33 % / 20 jours). Il a ainsi droit à 4.66 jours de vacances pour les mois de septembre à novembre 2010. bb) L'appelant conclut également à l'octroi d'une indemnité de 12'750 fr. correspondant à trois mois de salaire. Compte tenu de la durée des rapports de travail, à savoir environ une année et demie, de l'atteinte à la personnalité du travailleur, du fait que celui-ci s'est retrouvé au chômage et de son comportement durant les rapports de travail, le montant alloué à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne saurait dépasser un mois de salaire. En définitive, le montant alloué à l'appelant de ce chef doit ainsi être arrêté à 4'250 fr. net, avec intérêt à 5% l'an dès le 6 septembre 2010 (art. 104 al. 1 CO).

E. 6

En conclusion, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé dans le sens des considérants. 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). L'intimée doit verser à l'appelant la somme de 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 95 al. 1 et 106 al. 2 CPC; art. 3 al. 1 et 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile; RSV 270.11.6]).

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