

VD_FINDINFO HC / 2013 / 482 vom 7. Juni 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-06-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___482

FR: VD_FINDINFO HC / 2013 / 482 du 7 juin 2013

IT: VD_FINDINFO HC / 2013 / 482 del 7 giugno 2013

Regeste

JUSTE MOTIF, RÉSILIATION IMMÉDIATE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL},
POUVOIR D'APPRÉCIATION, FARDEAU DE LA PREUVE | 4 CC, 8 CC, 337 al. 2 CO,
337 CO, 337c al. 3 CO, 337c CO, 308 CPC (CH), 310 CPC (CH), 312 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1

a) Le jugement attaqué a été rendu le 18 juin 2012, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 (art. 405 al. 1 CPC ; ATF 137 III 127 ; ATF 137 III 130 ; Tappy, in CPC commenté, Bâle 2011, nn. 5 ss ad art. 405 CPC). b) L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance, dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al.

E. 2

CPC). S'agissant d'un jugement rendu après le 1^{er} janvier 2011 par une instance unique de droit cantonal telle que prévue sous l'ancien droit de procédure, la jurisprudence admet que les voies de recours prévues par le nouveau droit s'appliquent et que l'appel est ouvert (RSPC 2011, pp. 229-230 ; Colombini, Quelques questions de droit transitoire, in JT 2011 III 109, ch. 4, p. 112 ; CACI 14 décembre 2011/399 c. 1b). Il est douteux que cette jurisprudence s'applique également lorsque le jugement a été rendu par un tribunal qui, s'il avait jugé en première instance sous l'empire du nouveau droit de procédure, aurait statué en tant qu'instance unique en vertu des art.

E. 5

à 8 CPC. La question peut toutefois rester ouverte. En effet, il apparaît que le fondement des prétentions litigieuses relève en l'espèce du droit du travail exclusivement. Aussi doit-on considérer que si l'affaire avait été jugée en première instance sous l'empire du CPC, elle ne l'aurait pas été par une instance unique au sens des art. 5 à 8 CPC, de sorte que l'appel est ouvert conformément à la jurisprudence et à la doctrine précitée. Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre un jugement rendu dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme. 2. L'appel est une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière ; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2^e éd., Berne 2010, n. 2399, p. 435). L'autorité d'appel applique le droit d'office : elle n'est

pas liée par les motifs invoqués par les parties ou par le tribunal de première instance. Son pouvoir d'examen est plein et entier (Hohl, op. cit., n. 2396, p. 435 ; Spühler, in Schweizerische Zivilprozessordnung, Bâle 2010, n. 1 ad art. 311 CPC, qui parle de « vollkommenes Rechtsmittel »).

3. 3.1. a) Dans un premier moyen, l'appelante fait valoir une constatation inexacte ou erronée des faits. Elle reproche à la Cour civile d'avoir écarté certains témoignages en raison des liens que les témoins entretenaient avec elles. A cet égard, elle rappelle que, selon la jurisprudence, un simple rapport de collaboration, en l'absence d'autres éléments plus proches ou de rapports de dépendance, ne permet pas de déduire la partialité du témoin. La Cour civile ne pouvait notamment pas écarter le témoignage de N. _____ sans motiver son choix. b) Selon l'ancien droit de procédure, applicable au présent litige, la preuve testimoniale est admise pour certifier toute circonstance de fait, alléguée avec précision, ayant pu faire l'objet de constatations personnelles (art. 186 CPC-VD). Le fait qu'un témoignage émane d'un collaborateur d'une partie ne le prive pas a priori de valeur probante. Le témoignage d'administrateurs, de directeurs ou d'employés d'une personne morale partie à un procès est recevable (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3 e éd., Lausanne 2002, n. 2 ad art. 186 CPC-VD). Les liens qui existent entre la partie et la personne interrogée en qualité de témoin exercent évidemment une influence directe sur la force probante à accorder au témoignage. Il s'agira pour le juge de tenir compte de l'ensemble des éléments du dossier et de la nature des relations entre l'auteur d'une déclaration et les parties, d'examiner si la déposition est corroborée par d'autres offres de preuve pour évaluer la force probante du témoignage. c) En l'espèce, la Cour civile, en tête de son jugement, a relevé que plusieurs des témoins entendus en cours d'instance avaient des liens avec les parties, en particulier N. _____, employé de la défenderesse et ancien supérieur du demandeur, A. _____, employée de la défenderesse jusqu'en 2005-2006 et ancienne responsable manager du demandeur, R. _____, directeur des ventes de la défenderesse jusqu'au mois d'août 2011, ainsi que les employés de la défenderesse E. _____, L. _____, F. _____, C. _____ et S. _____. Elle en a déduit que, de manière générale et compte tenu desdits liens avec l'un des plaideurs, leurs dépositions ne devaient être retenues que si elles étaient corroborées par un autre élément du dossier ou si elles portaient sur des points qui ne sont pas déterminants pour l'issue du litige. Certes, cette dernière phrase est malheureuse dès lors que les juges ne vont pas tenir compte d'un témoignage qui porte sur des faits dénués de pertinence. En ce qui concerne les personnes qui sont encore employées de l'appelante ou qui sont en relation d'affaires avec elle, leur témoignage ne saurait être écarté de manière systématique. Il s'agira de les apprécier sur chacun des faits pertinents et d'examiner s'ils ont été corroborés par d'autres éléments du dossier (c. 3.2 c et 3.3 c infra).

3.2 a) Dans un deuxième moyen, l'appelante fait valoir qu'il y avait motif à licenciement avec effet immédiat. b) D'après l'art. 337 al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), sont notamment des justes motifs 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 jusqu'à l'échéance du délai ordinaire du contrat. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier (TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012 c. 3; ATF 137 III 303 c. 2.1.1, JT 2012 II 209, JT 2011 II 390, SJ 2011 I 453; ATF 130 III 28 c. 4.1, JT

2004 I 63; ATF 129 III 380 c. 2.2; Aubert, Commentaire romand CO I, 2 e éd. 2012, n.º 2 et 4 ad art. 337 CO; Geiser/Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, Berne 2012, n.º 601 p. 226). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation imposée par le contrat, mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_559/2008 du 12 mars 2008 c. 4.1, ATF 129 III 380 c. 2.2). Un manquement moins grave peut également entraîner une résiliation immédiate, s'il a été répété malgré un avertissement. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il n'existe pas de critère absolu dans ce domaine, eu égard à la diversité des situations envisageables. 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 (ATF 127 III 153 c. 1c, JT 2001 I 369). 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 (Aubert, op. cit., n. 5 ad art. 337 CO). Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. 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 ainsi 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 (p. 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 - à l'image de la récidive en droit pénal - de sa réitération (ATF 127 III 153 précité c. 1c). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210]), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 351 c. 4a et les références citées). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (TF 4A_559/2008 du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28 précité c. 4.1, JT 2004 I 63 et les références citées). La notion de cadre doit être appréciée au regard des circonstances, de l'autonomie et de l'autorité qui sont effectivement accordées à l'employé (Wyler, Droit du travail, Berne 2008, p. 491, et la jurisprudence citée). C'est à l'employeur qu'il incombe de prouver l'existence de justes motifs (art. 8 CC; TF 4A_454/2007 du 5 février 2008, c. 2.1; ATF 130 III 213 c. 3.2 in fine, JT 2004 I 223). c) aa) En l'espèce, il s'agit d'examiner en premier lieu si comme le soutient l'appelante, l'« affaire Z. _____ » pouvait conduire à un licenciement de l'intimé sans avertissement préalable. Selon elle, l'intimé a proposé à un revendeur une affaire nuisible aux intérêts de son employeur, dicté par un dessein de lucre. Par ailleurs, il avait bien le statut de cadre, responsable de relations avec des clients jugés essentiels pour le développement de V. _____. Il n'est pas

contesté que la société Z. _____, qui travaille dans l'import-export notamment des appareils de télécommunication, est un partenaire commercial de l'appelante. Dans le cadre d'une offre promotionnelle, cette société partenaire a offert à ses clients des cartes SIM à prépaiement pour 20 fr. alors qu'elle les avait achetées

E. 9

fr. à l'appelante. Elle a ainsi perçu un « kick back » de 11 fr. au moment de l'activation de chacune des cartes vendues. L'offre était limitée en ce sens que seules cinq cartes SIM pouvaient être activées par personne. Une faille dans le système informatique permettait de contourner cette limitation dès lors qu'il était possible de mettre en œuvre dix cartes par client. L'appelante déduit des témoignages de R. _____, B.Q. _____ et A.Q. _____ que l'intimé a, de sa propre initiative, proposé au client Z. _____ une activation de cartes SIM en masse et leur a indiqué le moyen d'activer dix cartes par personnes en lieu et place de la limite fixée par l'appelante à cinq cartes. Or les premiers juges n'ont pas apprécié différemment la situation. Ils ont admis que l'intimé avait informé la société Z. _____ de la faille du système informatique et que son comportement était déloyal. Ils ont également admis qu'il n'était pas dans l'intérêt de l'appelante que les clients bénéficient de cette offre pour plusieurs cartes, lesquelles ne seraient pour la plupart pas rechargées une fois le crédit initial épuisé, ce que l'intimé, professionnel de la branche et employé de longue date, ne pouvait pas ignorer. L'intimé a poursuivi un but égoïste, l'augmentation du nombre de clients lui permettant d'augmenter la part variable de son salaire. Cela étant, rien n'indique que le dommage subi par l'appelante soit important ; l'activation en masse des cartes à paiement préalable a aussi eu pour effet une augmentation de son volume de clients, ce qui lui était nécessairement profitable, comme le relève le représentant de Z. _____ qui a imaginé qu'il s'agissait, par cette opération, « de donner une valeur virtuelle à [l'appelante] en vue d'une vente prochaine ». Ensuite, comme l'ont relevé les premiers juges, le risque d'abus lié à une telle offre était prévisible, mais l'appelante n'a rien entrepris pour instaurer des limitations particulières et s'assurer que le nombre d'activation de cartes par client ne dépasse pas la limite qu'elle s'était fixée. Or, elle en avait connaissance puisque cette faille avait déjà été exploitée par le passé. Enfin, il ressort des pièces que l'intimé se trouvait dans un rapport de subordination et qu'il n'avait que peu d'autonomie dans son travail dès lors qu'il lui a été rappelé, à plusieurs reprises, qu'il n'avait plus le droit de prendre des initiatives sans obtenir l'accord préalable de la hiérarchie. Il n'avait donc pas la qualité de cadre autonome pouvant justifier, selon la jurisprudence rappelée ci-dessus, des conditions de licenciement immédiat moins strictes. Dans ce contexte, le manquement de l'intimé dans le cadre de l'« affaire Z. _____ » ne saurait constituer, à lui seul, un juste motif de mettre un terme immédiat au rapport de travail. La faute de l'intimé n'est pas grave au point de provoquer une rupture du lien de confiance avec l'appelante excluant la continuation des rapports de travail. bb) Il s'agit d'examiner en second lieu si l'intimé a, dans la durée, répété des manquements malgré un avertissement, justifiant qu'il soit mis fin au rapport de travail de manière immédiate. Pour l'appelante, il y a eu des avertissements préalables, ce qui ressortirait du témoignage de N. _____, lesquels ne devaient pas nécessairement contenir la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement. Il était en effet clair pour l'intimé que ce n'était pas son rôle de remettre en question les décisions de son employeur. Si l'on examine le procès-verbal de la séance PIP du 12 janvier 2009, il en ressort que l'intimé n'a pas compris ou pas respecté les missions qui lui incombaient. Certaines démarches avaient été effectuées sans accord ni information aux supérieurs hiérarchiques et un partenaire avait reçu une

image négative et non professionnelle de l'appelante en raison de commentaires émis par l'intimé. Le supérieur hiérarchique de l'intimé a ainsi redéfini ses exigences et ses attentes. Il s'agit ainsi plus d'une évaluation ou d'une redéfinition des rapports et du mode de fonctionnement entre l'intimé et son manager, comme cela ressort d'ailleurs du témoignage d'E._____. S'agissant du témoignage de N._____ invoqué par l'appelante à l'appui de ce moyen, il en découle que le lien de confiance entre les parties était nécessaire, qu'il a été reproché à l'intimé de prendre des initiatives ou de s'écarter des lignes de conduite, notamment dans une affaire impliquant la société [...], partenaire de l'appelante et avec la société [...]. En particulier, il était reproché à l'intimé d'interagir, en dépit de multiples remises à l'ordre, dans la relation entre le service compétent et les partenaires commerciaux concernés. Contrairement à ce que soutient l'appelante, ce témoignage n'apporte pas d'autres éléments que ce qui a été retenu par les premiers juges, à savoir l'affirmation de la volonté du nouveau supérieur hiérarchique de l'intimé que celui-ci se cantonne à un rôle subordonné et ne prenne pas d'initiatives. Il n'y a en outre pas eu de menace de licenciement pour le cas où l'intimé ne se conformerait pas aux exigences mentionnées dans le PIP. Par la suite, les messages électroniques adressés par N._____ début février 2009 ne contiennent pas non plus de menace claire de licenciement. De manière plus générale, on peut considérer que l'intimé travaillait à satisfaction de l'appelante, que son comportement ne justifiait aucune plainte, qu'il atteignait les objectifs fixés et que ses évaluations étaient bonnes, tel que cela ressort du témoignage d'A._____. Cela ressort également du certificat intermédiaire qui a été délivré le 31 janvier 2009 et selon lequel, en substance, l'intimé assume ses responsabilités, maîtrise l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, sait définir les priorités, entretient de bonnes relations, tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues et les clients, agit de manière proactive avec la clientèle pour laquelle il fait preuve d'empathie. Comme retenu par les premiers juges, l'appelante ne peut dès lors pas prétendre qu'elle était en réalité mécontente de l'intimé avant le 31 janvier 2009 ou qu'elle l'aurait menacé de licenciement. Enfin, il n'a pas pu être prouvé dans le cadre de la procédure que des menaces de licenciement aurait été faites oralement à l'intimé. En conséquence, contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges n'ont pas excédé leur pouvoir d'appréciation en admettant qu'il n'y avait pas de juste motif pour une résiliation immédiate des rapports de travail. Le moyen est ainsi mal fondé. 3.3 a) Dans un dernier moyen, l'appelante fait valoir, à titre subsidiaire, que si le motif du licenciement immédiat ne devait pas être retenu, alors il y aurait lieu de retenir une faute concomitante de l'intimé justifiant de renoncer à l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO. En effet, l'intimé avait été rappelé à l'ordre à de multiples reprises et avait violé les règles de fonctionnement de l'entreprise. b) Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, 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. Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié (TF 4C.321/2005 du 27 février 2006 c. 9.1; Wyler, op. cit., p. 517). Elle est de même nature et vise les mêmes buts que l'indemnité prévue à l'art. 336a CO en cas de licenciement abusif (TF 4A_592/2008 du 22 avril 2009 c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3a). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de relever la double finalité – punitive et réparatrice – de l'indemnité (TF 4A_592/2008 précité c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3c). 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 (ibidem). Ainsi, parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute

de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, les effets économiques du licenciement et la manière dont le licenciement a été signifié (TF 4A_592/2008 précité c. 3.1; TF 4C.321/2005 précité c. 9.1; ATF 123 III 391 c. 3c; Wyler, op. cit., p. 517). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (TF 4C.321/2005 précité c. 9.1; ATF 123 III 391 c. 3c). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est également prise en considération et peut donner lieu à réduction (ATF 120 II 243 c. 3). c) En l'espèce, l'intimé avait quarante ans et travaillait au service de l'appelante depuis environ dix ans lorsqu'il a été licencié avec effet immédiat. A la suite du licenciement intervenu de manière abrupte, l'intimé est resté sans emploi pendant plus de neuf mois. Cependant, rien n'indique qu'il y ait une causalité naturelle entre le choc provoqué par le licenciement et l'empêchement ultérieur de travailler. Lors du licenciement, les employés de l'appelante n'ont pas eu un comportement inadéquat ou humiliant et l'intimé a eu connaissance du motif du licenciement. Les premiers juges ont tenu compte de toutes ces circonstances. Il faut cependant rajouter, comme le soutient l'appelante, que l'intimé a commis une faute professionnelle en indiquant à l'un des partenaires commerciaux comment bénéficier d'une offre au-delà des limites prévues par l'appelante, privilégiant ainsi ses propres intérêts alors qu'il ne pouvait ignorer le préjudice qui pouvait en résulter pour l'appelante. Conformément aux principes exposés ci-dessus, cette faute ne saurait justifier une suppression de l'indemnité allouée du chef de l'art. 337c al. 3 CO, ni une réduction de l'indemnité allouée dès lors qu'au vu de l'ensemble des circonstances, les premiers juges n'ont pas excédé leur pouvoir d'appréciation, en accordant une indemnité correspondant à trois mois de salaire net. Le moyen est donc mal fondé. 3.4) Au surplus, l'appelante invoque qu'il n'est pas établi que l'incapacité de travail se serait prolongée au-delà du 25 août 2009, de sorte qu'un nouveau délai de congé aurait commencé à courir dès le 1^{er} septembre 2009 au lieu du 1^{er} décembre 2009. L'argumentation de l'appelante ne saurait être suivie, dans la mesure où il ressort des pièces du dossier et des faits retenus par les premiers juges, lesquels ne sont d'ailleurs pas contestés, que l'intimé a perçu des indemnités journalières de la part de l'assurance-maladie collective auprès de [...] jusqu'au mois de novembre 2009 inclus. Le grief est dès lors infondé. 4. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté en vertu de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé. 5. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'531 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010, RSV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimé et l'intervenante n'ayant pas été invités à se déterminer (art. 312 al. 1 CPC), il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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