

VD_FINDINFO HC / 2014 / 544 vom 26. Juni 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-06-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___544

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 544 du 26 juin 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 544 del 26 giugno 2014

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, CONTRAT DE TRAVAIL, JUSTE MOTIF, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, DÉCISION D'EXTENSION, CHAMP D'APPLICATION{EN GÉNÉRAL}, APPLICATION RATIONE PERSONAE | 1 CCNT, 2 CCNT, 337 al. 1 CO, 337 al. 2 CO

Erwägungen

E. 1

L'art. 308 al. 1 let. b CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Interjetés en temps utile par des personnes y ayant un intérêt dans un litige où la valeur litigieuse de première instance dépassait 10'000 fr., les appels sont recevables.

E. 2

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 (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC, p. 1249). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC, pp. 1249-1250).

E. 3

La demanderesse soutient que le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié. Elle fait valoir qu'Z._____ n'a pas rempli son obligation de mettre en œuvre les mesures adéquates pour apaiser les conflits et ne lui a pas permis de s'expliquer sur les événements du 9 mars 2012. Elle conteste le poids donné par les premiers juges aux déclarations de F._____ en se fondant sur les déclarations du témoin H._____ qui a déclaré ne l'avoir jamais entendue être malhonnête avec les employés du laboratoire. Elle relève qu'elle a contesté l'avertissement du mois d'août 2010 et que celui-ci a été donné plus d'une année avant l'altercation du 9 mars 2012. 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 (ATF 130 III 213 c. 3.1; ATF 127 III 351 c. 4a et les références citées). 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 (ATF 130 III 213 c. 3.1; ATF 129 III 380 c. 2.1). Il faut que l'attitude du travailleur ne permette 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. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c). 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 213 précité; ATF 129 III 380 précité). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat (ATF 130 III 28 c. 4.1), par exemple l'obligation de fidélité (cf. art. 321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 c. 3 in fine), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement avec effet immédiat (ATF 130 III 28 précité; ATF 129 II 380 c. 2.2). 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 [Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210]). 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 (ATF 130 III 28 c. 4.1 et références). 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 (ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement avec effet immédiat (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 c. 2.6) 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 (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 de sa réitération (ATF 127 III 153 c. 1c). En tous les cas, la notification d'un avertissement établi en bonne et due forme – lequel implique la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement – ne constitue pas un blanc-seing permettant de justifier une résiliation ultérieure, quel que soit le manquement commis (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., 2014, p. 572). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire. Ainsi, dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée, plus le délai de résiliation est long, moins il peut être requis de l'autre partie de poursuivre les rapports contractuels (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 573-574).

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, s'étend de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 c. 6.3.2 ; TF 4C.348/2003 du 24 août 2004 c. 3.2 ; Wyler, op. cit., p. 502) C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, c. 3.2.3 et les références citées; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO). b) En l'espèce, il y a lieu de relever que les altercations entre la demanderesse et ses collègues devant la clientèle ont incommodé celle-ci et que ces altercations étaient inacceptables. L'instruction en première instance a en outre démontré que la demanderesse avait souvent des mots ou des actes blessants avec ses collègues. Plus particulièrement, s'agissant du déroulement de la dispute du 9 mars 2012 ayant conduit au licenciement immédiat de la demanderesse, on retient avec les premiers juges qui ont procédé à l'audition des témoins et entendu la demanderesse à trois audiences, que la demanderesse a poussé à bout une partie de ses collègues, en particulier F. _____ et que c'est bien la demanderesse qui est à l'origine de cette dispute. Au demeurant, la demanderesse n'invoque aucun élément en appel permettant de s'éloigner de l'appréciation des premiers juges. La demanderesse avait déjà reçu un avertissement en août 2010 pour un esclandre au magasin devant des clients avec une autre collègue. Elle était donc parfaitement consciente que ce genre de comportement n'était pas toléré par son employeur et qu'en cas de nouveau conflit, elle serait licenciée avec effet immédiat. Nonobstant cet avertissement écrit ainsi que d'autres avertissements qui lui auraient été communiqués oralement par son employeur, il ressort des divers témoignages que la demanderesse n'a procédé à aucune amélioration dans son comportement avec ses collègues afin d'entretenir de meilleures relations avec celles-ci. Ce faisant, elle a persisté dans la violation de ses obligations contractuelles. Il faut donc retenir que la nouvelle dispute imputée à la demanderesse ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail, avec le risque d'une nouvelle altercation impliquant la demanderesse devant la clientèle durant le délai ordinaire de congé, de sorte qu'il y a lieu de considérer que l'altercation en cause et la violation par la demanderesse de l'obligation d'égards envers ses collègues a rompu le lien de confiance au sens de l'art. 337 CO. Le licenciement avec effet immédiat était ainsi justifié. Par conséquent, les prétentions de la demanderesse en paiement d'un solde de salaire, en vertu de l'art. 337c al. 2 CO, d'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié selon l'art. 337c al. 3 CO et d'un complément de treizième salaire doivent être rejetées.

E. 4

La demanderesse fait valoir que la délivrance tardive, à l'audience du 25 avril 2013, d'un certificat de travail l'a empêchée de présenter un dossier complet dans ses recherches d'un nouvel emploi et que ce retard doit être sanctionné par une indemnité de 1'000 francs. La demanderesse n'a toutefois pas établi, alors qu'il lui incombait de le faire (art.

E. 8

CC [Code civil du 10 décembre 1907 ; RS 210]), avoir subi un dommage patrimonial du fait de la délivrance tardive du certificat de travail. Sa prétention doit en conséquence être rejetée. 5. Le défendeur soutient qu'il n'était pas soumis à la Convention collective de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT) et qu'il n'a dès lors pas

l'obligation de verser un treizième salaire à la demanderesse en vertu de cette convention. La demanderesse a commencé à travailler pour le demandeur le 1^{er} septembre 2007. A cette date, la CCNT dans sa version 2002 disposait à son art. 1 ce qui suit : « 1) La présente Convention s'applique à tous les employeurs et collaborateurs qui exercent une activité dans un établissement de l'hôtellerie ou de la restauration. Sont notamment concernés tous les prestataires de service d'hôtellerie et de restauration accessibles à tout un chacun contre rémunération. Une activité à but lucratif n'est pas une condition préalable. 2) Cette convention est valable pour toute la Suisse. 3) Pour autant que cette Convention ou d'autres dispositions impératives de la loi ne le prévoient pas autrement, les collaborateurs à temps partiel ont, en proportion des heures de travail effectuées, les mêmes droits et obligations que les collaborateurs occupés à plein temps. » La CCNT, dans sa version 2009, étendue jusqu'au 31 décembre 2013 par arrêté du Conseil fédéral du 11 décembre 2009 (FF 2009, p. 8019), a repris l'art. 1 susmentionné. Le Commentaire de la CCNT indique que les collaborateurs travaillant à la production dans les boulangeries, pâtisseries, confiseries et boucheries etc., qui en plus du magasin, travaillent dans l'établissement de restauration, ne sont soumis à la CCNT que s'ils y travaillent au moins à 50 %. Les partenaires sociaux ont signé une nouvelle CCNT, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010 reprenant l'art. 1 de la CCNT dans sa version de 2002. La CCNT 2010 a été étendue par arrêté du Conseil fédéral du 12 juin 2013 prévoyant que celui-ci entrerait en vigueur le 1^{er} juillet 2013 et avait effet jusqu'au 31 décembre 2013. Cet arrêté prévoit notamment à son article 2 al. 1 que la CCNT est inapplicable aux « établissements de restauration comptant jusqu'à 50 places assises et dont les locaux sont reliés à des magasins de vente de commerce de détail, qui constituent une unité d'exploitation avec ceux-ci et qui, pour l'essentiel, ont les mêmes heures d'ouverture que le magasin de vente afférent ». En l'espèce, contrairement à ce que soutient le défendeur, la modification de la CCNT 2010 prévoyant une exemption du champ d'application n'est pas entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010, mais le 1^{er} juillet 2013, soit postérieurement au présent litige. Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que c'est le texte de la CCNT 2002 qui s'appliquait au cas d'espèce dans la mesure où la demanderesse travaillait dans le tea-room au moins à 50 %. Ainsi, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que la CCNT dans sa version de 2002 s'appliquait au litige en ce qui concerne le treizième salaire. Les arrêtés d'extension des 12 décembre 2002 et 11 décembre 2009 prévoyaient que dès 2003, le collaborateur a droit à un treizième salaire équivalant à 50 % du salaire mensuel brut dès le septième mois de travail, à 75 % de ce salaire dès la deuxième année de travail et à 100 % de ce salaire dès la troisième année de travail. Les premiers juges ont donc correctement calculé la prétention en treizième salaire de la demanderesse. 6. En conclusion, les appels doivent être rejetés selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, les parties n'ayant pas été invitées à se déterminer sur l'appel de l'autre.