

VD_FINDINFO HC / 2014 / 561 vom 2. Juni 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-06-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___561

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 561 du 2 juin 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 561 del 2 giugno 2014

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, CONTRAT DE TRAVAIL, JUSTE MOTIF, FAUTE PROPRES, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, RÉSILIATION IMMÉDIATE | 321a al. 1 CO, 321a CO, 337c CO

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions s'élève à 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272]). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, en l'occurrence la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile, par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al.

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 (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).

E. 3

a) L'appelante T. _____ SA soutient qu'elle disposait de justes motifs pour licencier l'intimée O. _____ avec effet immédiat. Elle reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu de graves fautes de comportement de la part de celle-ci, alors qu'il ressortait clairement de l'instruction, dont notamment des témoignages de C.R. _____, K. _____ et S. _____, qu'elle s'absentait très fréquemment de son poste de travail pour ses pauses cigarette. Or, ces fautes de comportement, de moyenne gravité, avaient été systématiquement répétées par l'intimée malgré les avertissements donnés par son employeur, de sorte qu'elles constituaient en définitive un juste motif de licenciement. S'agissant du second motif de licenciement, soit les absences injustifiées de l'intimée, l'appelante soutient qu'elle a été absente durant seize jours et qu'elle arrivait systématiquement en retard à son poste, ce qui ressort de plusieurs témoignages et des sms qu'envoyait l'intimée. Or, ses retards lui avaient été systématiquement reprochés. Enfin, l'appelante soutient que le salaire élevé de l'intimée constituait également la preuve qu'un comportement irréprochable était attendu d'elle, ce qui aurait dû être pris en compte par les

premiers juges, de même que le fait que l'intimée avait fréquemment changé d'employeurs et connu plusieurs périodes de chômage, preuves de son instabilité professionnelle. b) Selon l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), 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 (cf. Brunner/Bühler/Waeber, op. cit., art. 337c CO n. 1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7 e éd., Zurich/Bâle/Genève, art. 337 CO n. 3 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 124 III 25 c. 3c). 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 p. 31; ATF 130 III 213 c. 3.1 p. 221). En outre, le délai de réflexion laissé à l'employeur après la survenance des faits propres à entraîner le licenciement avec effet immédiat est estimé à deux à trois jours ouvrables (Aubert, Commentaire romand CO I, n. 11 ad art. 337 CO). S'agissant plus spécialement du nombre, du contenu et de la portée des avertissements, la doctrine s'exprime de façon nuancée. Le Tribunal fédéral a estimé qu'il n'existait 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 doit se prononcer à la lumière de toutes les circonstances. Sont décisives, dans chaque cas particulier, notamment 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 p. 157). Les manquements comme les arrivées tardives, les courtes absences, etc., constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, Commentaire romand CO I, 2012, n. 7 ad art. 337 CO). Le Tribunal fédéral a en outre posé que la violation persistante et délibérée de l'horaire de travail peut entraîner une résiliation immédiate du contrat si cette mesure a été précédée d'un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (cf. ATF 108 II 301 c. 3b p. 303; voir aussi ATF 127 III 153 c. 1b p. 156/157; TF 4C.119/2006 du 29 août 2006 c. 3). Quoi qu'il en soit, 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, Droit du travail, 3 e éd., Berne 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, op. cit., pp. 573 s.). c) En l'espèce, s'agissant des fautes de comportement de l'intimée, il convient d'adhérer aux motifs convaincants des premiers juges. En effet, ce motif était trop général pour que l'on puisse en déduire la rupture irrémédiable des liens de confiance. L'appelante n'a pas démontré avoir assorti sa demande à l'intimée de cesser ses pauses cigarette d'un avertissement avec menace de licenciement, et ce comportement n'était à l'évidence pas grave au point de

justifier un licenciement avec effet immédiat sans avertissement. S'agissant de l'emprunt d'argent sans remboursement au personnel, voire de l'encaissement d'un demi-loyer sans rétrocession à [...] SA, c'est à bon droit que le tribunal a estimé que l'employeur avait échoué à rapporter cette preuve. Du reste, l'appelante n'invoque pas ces faits dans son appel. Quant au comportement inapproprié avec la clientèle, il n'a pas non plus été démontré par l'appelante. S'agissant du deuxième motif lié aux retards répétés de l'intimée, il est constant que celle-ci arrivait fréquemment en retard, ce qu'elle admet du reste elle-même. Les déclarations sur la durée du retard sont toutefois divergentes, le témoin C.R. _____ évoquant des retards d'une à deux heures presque tous les jours alors que le témoin K. _____ a fait état de cinq à trente minutes de retard. Il est également constant que l'appelante lui a signifié à plusieurs reprises qu'il n'appréciait pas ces retards. Mais l'appelante, qui supporte le fardeau de la preuve (art. 8 CC), n'a pas établi, comme l'ont retenu les premiers juges, que ces avertissements ont été assortis d'une menace claire d'un renvoi immédiat, comme l'exige la jurisprudence. A cet égard, les témoignages de K. _____ et de C.R. _____ divergent, le premier ne se souvenant pas qu'une menace de licenciement ait été signifiée à la l'intimée alors que le second prétend que l'intimée était chaque jour rappelée à l'ordre. Ces témoignages n'apparaissent dès lors pas probants, ce d'autant que l'attitude de l'employeur, qui a prolongé l'engagement de l'employée alors qu'il n'était pas satisfait de son comportement, était ambiguë. S'agissant des absences injustifiées, elles n'ont pas été attestées par un certificat médical. L'employeur n'en a au demeurant pas réclamé. Malgré les retards et absences, l'employeur est même allé jusqu'à renouveler l'engagement de l'employée, alors que celle-ci s'était vu proposer un autre emploi ailleurs, de sorte que l'on peut considérer que c'est l'appelante qui a retenu l'intimée et non l'inverse, alors qu'elle n'était pas satisfaite du comportement de son employée au mois de mai 2012 déjà. La dernière absence reprochée remonte à la période allant du 31 mai au 6 juin 2012, soit la période durant laquelle l'employée avait donné son congé avant de reprendre normalement ses activités. De surcroît, l'appelante a agi un mois plus tard, ce qui doit être considéré comme tardif pour la résiliation immédiate des rapports de travail, ce d'autant qu'il y a lieu de tenir compte de la durée résiduelle du contrat qui, en l'espèce, permettait d'exiger de l'employeur la poursuite des rapports de travail jusqu'au terme prévu, soit la fin du mois d'août 2012. L'appelante fait valoir que l'intimée n'avait aucune expérience professionnelle pour le poste de secrétaire concerné. Cet élément, qui ne ressort pas du dossier au vu des certificats de formation et de travail produits, n'est pas déterminant puisque l'appelante ne s'en est pas prévalu comme motif de licenciement.

E. 6

a) L'appelante conteste également l'indemnité pour résiliation injustifiée fixée par les premiers juges en faveur de l'intimée. Selon elle, au vu de la brièveté des rapports de travail et des fautes concomitantes répétées de l'intimée, aucune indemnité ne devait lui être allouée. b/aa) 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 pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 c. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à

la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 c. 3.b.cc ; ATF 121 III 64 c. 3c; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, p. 574; Wyler, *op. cit.*, pp. 609 s.). b/bb) L'art. 321a al. 1 CO prévoit que le travailleur est tenu de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Ce devoir de fidélité comporte notamment l'obligation d'annoncer à l'employeur, spontanément et sans délai, les perturbations qui surviennent ou vont survenir dans l'accomplissement du travail, telles que les absences du travailleur lorsque celui-ci peut les prévoir (TF 4C.359/2006 c. 6 et la référence citée). Si ce manquement a notablement influencé la décision de licenciement prise par le défendeur, la faute commise est suffisamment grave pour entraîner un refus de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO. En principe, celle-ci est due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié, sauf circonstances particulières (ATF 121 I 64 c. 3c p. 68). c) En l'espèce, l'indemnité pour résiliation injustifiée, fixée par les premiers juges à 2'000 fr., est conforme aux principes développés par la jurisprudence et la doctrine. L'intimée, âgée de 41 ans, était au chômage avant d'être engagée par l'appelante. Il ressort en outre du dossier, et l'appelante ne soutient pas le contraire, qu'elle a été réengagée en juin 2012 et a renoncé alors à un autre emploi. Certes, son comportement et ses retards, répétés malgré les reproches adressés par l'appelante, constituent des fautes concomitantes, et l'intimée n'a travaillé que deux mois auprès de l'appelante. Toutefois, les premiers juges ont tenu compte de tous ces éléments pour considérer que l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO réclamée par l'intimée à hauteur de deux mois de salaire, soit 10'264 fr. 34, était excessive, et l'ont fortement réduite. Dès lors, le grief de l'appelante doit être rejeté.

E. 7

Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

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