

VD_FINDINFO HC / 2015 / 161 vom 29. Dezember 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-12-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___161

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 161 du 29 décembre 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 161 del 29 dicembre 2014

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, PUNITION CORPORELLE | 337 al. 1 CO, 337 al. 2 CO, 337 al. 3 CO

Erwägungen

E. 14

mai 2012 ne justifiaient pas le licenciement immédiat de l'intimée. 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; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de 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 (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). 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 réf. cit.). 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 précité; ATF 129 III 380 c. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la répétition 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). 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 en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 c. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 c. 3 in fine) mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 précité; ATF 129 III 380 précité 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. 4CC [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 réf. cit.). 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 (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 (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 répétition (ATF 127 III 153 c. 1c). 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 (Wylser/Heinzer, Droit du travail 3 e éd. Berne 2014, 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). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 c. 2.1; 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 réf. cit.; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO). c) Les premiers juges ont considéré que l'acte d'W. _____ ne revêtait pas une gravité suffisante pour justifier à lui seul un licenciement avec effet immédiat. Ils ont en effet retenu que l'intimée ne souhaitait pas réellement scotcher la bouche de l'enfant pour la faire taire, mais bien plutôt faire mine d'aller jusqu'au bout de sa menace afin de ne pas perdre sa crédibilité face à l'enfant. De plus, le fait que le scotch ait été collé d'une main à la "commisure des lèvres" de l'enfant plutôt que "sur" la bouche de l'enfant, n'est pas de la même gravité selon eux (i). Ils ont ensuite considéré que, si le fait de coller un morceau de scotch sur le coin de la bouche d'une enfant était inadéquat et ne correspondait pas "aux standards actuels en matière d'éducation", c'est l'appelante elle-même qui avait favorisé la survenance de cet incident en laissant une auxiliaire sans formation, seule, pour gérer un groupe d'une quinzaine d'enfants lors du moment critique des retours de midi (ii). Ils ont également retenu que le SPJ qui avait déclaré qu'il s'agissait d'un acte de maltraitance, ne pouvait s'être fait présenter la situation objectivement, car, à ce moment-là, l'appelante n'avait pas encore entendu ni le témoin Q. _____ ni l'intimée (iii). L'intimée, de son côté, a pris conscience de son geste le lendemain des faits, en présentant ses excuses au père de l'enfant (iv). Enfin, s'agissant de l'avertissement donné à l'intimée en 2010, celui-ci ne

pouvait servir de justification au licenciement immédiat de l'intimée du fait qu'elle avait été blâmée d'une manière injustifiée (v). d) En l'espèce, l'appréciation des premiers juges ne peut être suivie. Avec l'appelante, il convient de retenir que le geste de l'intimée constitue un acte de maltraitance qui ne permet pas d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du contrat. i) En premier lieu, il ressort des témoignages d'Q._____, seul témoin direct de la scène, et de celui de G._____ à qui l'intéressée a raconté les faits, que l'intimée a, dans un premier temps, menacé l'enfant, en l'avertissant que si elle ne cessait pas de perturber la classe, elle lui scotcherait la bouche. A ce stade déjà, le fait même qu'une telle menace soit proférée par une professionnelle dans une structure d'accueil est hautement inadéquat. Ensuite, le fait de mettre cette menace à exécution est également choquant. La distinction opérée par les premiers juges entre "du scotch sur la bouche de l'enfant" ou "du scotch sur la commissure des lèvres" n'est pas pertinente. Dans un cas comme dans l'autre, l'acte est totalement inapproprié. ii) Le fait que l'intimée ait le statut d'auxiliaire n'est pas non plus pertinent, du fait que, d'une part, au moment des faits, elle avait déjà plus de deux ans d'expérience et n'était donc pas inexpérimentée et que, d'autre part, ce statut n'implique pas l'absence de formation. Ce terme n'est en effet pas synonyme de stagiaire ou d'apprentie. G._____, F._____ et X._____ ont confirmé qu'en présence d'un cas difficile, il fallait s'adresser à un collègue pour demander de l'aide. Les témoins T._____ et X._____ ont également indiqué que les cas difficiles et la marche à suivre étaient discutés au cours de colloques, réunions auxquelles les auxiliaires assistaient ou dont ils avaient connaissance sous la forme de compte rendus, selon D._____ et X._____. Il ressort des divers témoignages que tous les employés de l'appelante savaient que tout acte de menace et de violence physique était strictement prohibé. Ainsi, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu, le statut d'auxiliaire de l'intimée ne constitue pas une circonstance permettant d'atténuer la gravité de l'acte commis. iii) Le raisonnement des premiers juges ne peut pas non plus être suivi, lorsqu'ils retiennent que le fait que l'appelante ait sollicité l'avis du SPJ avant d'entendre les personnes présentes au moment des faits démontre que ceux-ci n'auraient pas été exposés de manière objective au SPJ. En effet, il importe peu que l'appelante, puis le SPJ, aient su, à ce moment-là, l'endroit précis où le scotch avait été placé sur la bouche de l'enfant. L'emplacement exact du scotch ne change rien au geste inacceptable de l'intimée. Au contraire, on peut retenir que l'appelante a fait preuve de bon sens en sollicitant l'avis du SPJ à ce sujet. iv) La supposée prise de conscience de l'intimée ne peut pas non plus être retenue. En effet, celle-ci a caché son geste puisque c'est par l'enfant que l'histoire a été dévoilée le lendemain. Ensuite, quand bien même elle a présenté des excuses au père, il n'en demeure pas moins que, devant l'autorité de première instance, elle a encore cherché à minimiser son geste en indiquant avoir mis le scotch sur la main de l'enfant. v) Si l'avertissement donné en 2010 est effectivement sans lien avec la présente affaire, la cour de céans relève que les actes du 14 mai 2012 sont suffisamment graves pour justifier à eux seuls le licenciement immédiat de l'intimée. En effet, non seulement l'acte était totalement inadéquat, mais les explications de l'intimée l'étaient encore plus. On ne saurait la suivre lorsqu'elle déclare qu'elle a agi ainsi car l'enfant, manifestement provocatrice, lui a demandé de le faire, comme l'atteste le témoin V._____. De plus, au vu de ses déclarations le lendemain des faits et lors de l'audience du 14 octobre 2013, l'intimée n'a manifestement pas pris conscience de la gravité de son acte. Enfin, on relèvera que l'intimée avait la possibilité de solliciter de l'aide, comme l'a confirmé le témoin G._____, et qu'elle ne l'a pas fait. Ainsi, compte tenu de la rupture du lien de confiance, lequel est particulièrement important

s'agissant d'enfants confiés à l'appelante, on ne pouvait pas exiger de celle-ci qu'elle attende la fin des rapports de travail, soit le 31 juillet 2012. Le geste de l'intimée du 14 mai 2012 doit ainsi être considéré comme un acte de maltraitance, acte ne permettant pas d'exiger de l'employeur la poursuite des rapports de travail. Son licenciement immédiat était donc justifié. 4. a) Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé, en ce sens notamment que les conclusions prises par W._____ à l'encontre de P._____ ainsi que celle prises par la C._____ à l'encontre de P._____ doivent être rejetées. b) L'intimée, qui succombe, versera à l'appelante des dépens de première instance à hauteur de 4'000 fr. (art. 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010, RSV 270.11.6]). c) L'intimée versera également à l'appelante la somme de 2'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 7 al. 1 TDC). Le 23 décembre 2014, le conseil de l'intimée a déposé une liste d'opérations, selon laquelle 8.80 heures ont été consacrées à la procédure d'appel. Ce décompte peut être admis, à l'exception du poste "établi LO", soit l'établissement de la liste des opérations qui constitue une opération de clôture de dossier (CREC 14 novembre 2013/377). Calculée au tarif horaire de 180 fr. hors TVA pour le travail d'avocat (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile, RSV 211.02.3]), l'indemnité d'office due à Me Isabelle Jaques doit être arrêtée à 1'548 fr. pour ses honoraires, plus 123 fr. 80 de TVA au taux de 8 % et 23 fr. 50, pour ses débours, plus 1 fr. 85 de TVA, soit une indemnité totale de 1'697 fr. 15, arrondie à 1'697 francs. La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité de son conseil d'office, mise à la charge de l'Etat. Pour le surplus, il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance. 5. La cour de céans précise encore, qu'en application de l'art. 334 al. 1 CPC, lequel permet de rectifier le dispositif d'une décision lorsqu'il est peu clair, contradictoire, incomplet ou qu'il ne correspond pas à la motivation, le dispositif ci-dessous est rectifié aux chiffres III, IV, V et VI, en ce sens qu'au chiffre III, les termes "doit verser" sont remplacés par "versera", au chiffre IV, les termes "fixe l'indemnité" par "l'indemnité est fixée", au chiffre V, les termes "dit que la bénéficiaire" par "la bénéficiaire" et au chiffre VI, les termes "il n'est pas perçu de" par "l'arrêt est rendu".

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