

# VD\_FINDINFO HC / 2015 / 588 vom 4. Juni 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-06-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2015\\_\\_\\_588](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___588)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2015 / 588 du 4 juin 2015

IT: VD\_FINDINFO HC / 2015 / 588 del 4 giugno 2015

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF | 337 CO

## Erwägungen

### E. 1

a) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel 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) En l'espèce, l'appel est recevable, ayant été formé en temps utile contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, portaient sur un montant largement supérieur à 10'000 francs.

### 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1 er février 2012/57 c. 2a). b) En l'espèce, l'appelante ne conteste pas l'état de fait retenu par les premiers juges, de sorte qu'il peut être repris dans la mesure utile.

### E. 3

a) L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé l'art. 337 CO en considérant qu'il n'existait pas de justes motifs de licenciement immédiat; elle estime que si les premiers juges avaient examiné le cas à la lumière de toutes les circonstances, comme commandé par la jurisprudence, ils auraient dû constater que le manquement de l'intimée consistant à avoir conservé, en dépit de deux demandes de restitution communiquées par courriers des 26

mars 2012 et 17 avril 2012, le téléphone mobile Sony Ericsson auquel la ligne téléphonique [...] était attribuée, et surtout à avoir négligé de répondre aux appels entrant sur ce téléphone, était particulièrement grave et constituait un juste motif de licenciement immédiat. b) Selon l'art. 337 CO, 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 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 II 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 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 I 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 I 213 précité ; ATF 129 I 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 les références citées). 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). Quoi qu'il en soit, 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 (par exemple, 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 exemple, 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 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 (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, pp. 573-574). Lorsqu'un congé ordinaire a déjà été signifié, on doit se montrer encore plus réservé quant à l'admission de justes motifs fondant un congé avec effet immédiat donné ultérieurement (TF, SARB 1999 p. 419 ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., n. 1.5 ad art. 337 CO). 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 références citées; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO). c) En l'espèce, l'appelante n'invoque plus en appel, comme juste motif de licenciement immédiat, que le refus de l'intimée de restituer, malgré deux demandes en ce sens communiquées par courriers des 26 mars 2012 et 17 avril 2012, le téléphone mobile Sony Ericsson qui lui avait été confié, ainsi que le fait d'avoir négligé de répondre aux appels entrant sur ce téléphone pendant plusieurs semaines. A cet égard, les premiers juges ont rappelé que le devoir de restitution du matériel confié n'intervenait, en principe, qu'à la fin des rapports contractuels (cf. art. 339a CO). Ainsi, ils ont considéré que la demande réitérée de restitution formulée par R.\_\_\_\_\_SA après le congé ordinaire donné le 26 mars 2012, dont la validité était pourtant contestée, a contribué à rendre la situation confuse; sous cet angle, S.\_\_\_\_\_ a adopté un comportement cohérent en ce sens que, dès lors qu'elle contestait la validité du licenciement initial, elle estimait ne pas avoir à restituer le matériel confié en vue de la poursuite de son activité au sein de l'appelante, une décision contraire pouvant être interprétée comme une acceptation tacite du licenciement ordinaire. Les premiers juges ont également relevé que R.\_\_\_\_\_SA avait certes réclamé à deux reprises, par courrier, la restitution du matériel confié à S.\_\_\_\_\_, mais n'avait toutefois jamais formellement averti son employée des conséquences si elle ne restituait pas les objets en question. Ils ont estimé qu'on ne pouvait inférer de la seconde demande de restitution adressée le 17 avril 2012, lors de laquelle la société a signifié sa détermination à ce que la restitution intervienne « une bonne fois pour toute et au plus vite », qu'il s'agissait d'un avertissement formel, ce d'autant plus que la situation juridique était alors peu claire du fait de la passivité de R.\_\_\_\_\_SA à se déterminer sur la validité du congé ordinaire donné le 26 mars 2012. Au demeurant, les premiers juges ont rappelé que R.\_\_\_\_\_SA n'avait pas non plus mis S.\_\_\_\_\_ en demeure de répondre au téléphone portable qui lui était confié, ce point n'ayant au surplus même pas été abordé dans les courriers précédant le licenciement immédiat. Les premiers juges ont également retenu que l'existence et l'ampleur du préjudice financier ou encore l'atteinte à la réputation commerciale, dont l'appelante se prévalait et qui auraient été causées par le manque de diligence de S.\_\_\_\_\_, n'étaient pas établies. En effet, le seul témoignage de W.\_\_\_\_\_ n'était pas suffisant sur ce point, d'autant que celle-ci avait

uniquement confirmé que certaines personnes s'étaient plaintes de ne pas avoir réussi à joindre la société R. \_\_\_\_\_ SA durant cette période, sans pour autant se souvenir de leur identité ou faire référence aux conséquences économiques qui en auraient découlé. Au-delà des seules lacunes probatoires, les premiers juges ont relevé qu'il semblait par ailleurs hautement improbable que R. \_\_\_\_\_ SA ait immédiatement confié à une nouvelle employée un outil de travail relevant d'une importance capitale pour la bonne marche de ses affaires, d'autant qu'S. \_\_\_\_\_ avait été engagée à temps partiel et, partant, n'était de toute manière pas tenue de répondre en tout temps au téléphone. Enfin, ils ont noté que certes, le numéro du téléphone portable remis à S. \_\_\_\_\_ était communiqué aux clients et partenaires commerciaux, figurant notamment sur les cartes de visite au nom d'S. \_\_\_\_\_ et les offres établies, mais qu'il ne s'agissait pas pour autant du seul moyen de contact transmis; ainsi, se trouvaient également sur les cartes de visite au nom de l'intimée le numéro de téléphone fixe des bureaux, de même que l'adresse mail de la société. En tout état de cause, les clients pouvaient aisément trouver un autre moyen de contacter l'appelante, notamment en consultant le site Internet de celle dernière. Tout bien considéré, les premiers juges ont estimé que R. \_\_\_\_\_ SA ne démontrait pas en quoi le fait qu'S. \_\_\_\_\_ n'ait pas restitué le matériel confié ni répondu au téléphone portable de la société pendant une période déterminée constituait un manquement particulièrement grave et délibéré à ses obligations, de sorte que ce motif ne justifiait pas une résiliation immédiate des rapports de travail. Cette motivation, qui prend en considération tous les éléments pertinents, est convaincante et ne prête pas le flanc à la critique. En effet, s'il n'est pas contesté que l'appelante a requis à plusieurs reprises la restitution du matériel confié à son employée, en particulier du téléphone mobile Sony Ericsson, elle n'a jamais clairement indiqué à celle-ci les conséquences d'une inexécution. L'appelante n'a pas non plus expliqué à l'intimée le prétendu préjudice que l'absence de restitution entraînait pour elle. Ainsi, à l'instar de ce qu'on retenu les premiers juges, on ne saurait considérer que l'absence de restitution du matériel confié constitue un manquement particulièrement grave de la part de l'intimée. S'agissant du prétendu préjudice financier engendré par le refus de l'intimée de restituer le téléphone mobile, il n'est pas non plus établi, tout comme l'atteinte à la réputation commerciale dont l'appelante se prévaut. Celle-ci a en effet échoué à prouver les conséquences dommageables qu'aurait concrètement eu le fait que le numéro en question n'était pas joignable pendant un certain temps, étant précisé que ses clients et partenaires commerciaux pouvaient également la contacter via un numéro de téléphone fixe ou encore une adresse mail figurant sur les cartes de visite au nom de l'intimée. Force est donc de considérer avec les premiers juges que le fait que l'intimée n'ait pas restitué le matériel confié et n'ait pas répondu au téléphone mobile de la société pendant une période déterminée ne constitue pas un manquement si grave à ses obligations qu'il justifiait une résiliation immédiate des rapports de travail sans avertissement préalable.

#### **E. 4**

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 attaqué confirmé. L'appelante, qui succombe, supportera les frais judiciaires de deuxième instance (art. 106 al. 1 CPC), lesquels doivent être fixés à 757 fr. (art. 62 al. 1 et 76 al. 5 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]) et seront compensés avec l'avance fournie par l'appelante (art. 111 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens, dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer sur l'appel et n'a donc pas encouru de frais pour la procédure de deuxième instance (cf. art. 95 al. 3 CPC).

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