

VD_FINDINFO HC / 2015 / 621 vom 18. August 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-08-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___621

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 621 du 18 août 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 621 del 18 agosto 2015

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, FAUX DANS LES CERTIFICATS | 337 al. 1 CO, 337 al. 2 CO, 337 al. 3 CO, 337 CO

Erwägungen

E. 1

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 2010, RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43 c. 2 et les références citées). Dès lors que l'appel doit être motivé selon l'art. 311 al. 1 CPC – 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 –, le juge d'appel n'est pas tenu 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; CACI 10 septembre 2014/479 c. 2a; CACI 10 octobre 2013/537 c. 2.2; CACI 1 er février 2012/57 c. 2a).

E. 3

e éd., Berne 2014, p. 572). 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 (TF 4C.348/2000 du 14 février 2001 c. 1c). La gravité de l'infraction ne saurait entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce

qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.1; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 c. 3.2; ATF 130 III 213 c. 3.1, JT 2004 I 223; ATF 127 III 153 c. 1c). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_486/2007 du 14 février 2008 c. 4.1 et la jurisprudence citée; TF 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 c. 2.1 et la jurisprudence citée). Les motifs invoqués par l'employeur doivent se rapporter directement à l'origine de la décision de résiliation immédiate; l'employeur ne peut ainsi pas se prévaloir d'une accumulation de faits anciens (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO, p. 279). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2; ATF 137 III 303 c. 2.1.1). Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2 et la référence citée). Doivent être pris en considération, entre autres circonstances, la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements qui lui sont reprochés, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2; ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). 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/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO). Dans le cas d'un travailleur ayant signé, au nom de l'employeur et en apposant le sceau de ce dernier, un formulaire d'inscription à une formation continue, dans lequel l'employeur s'engageait à prendre à sa charge les frais de formation, confirmait qu'il avait pris connaissance des conditions contractuelles et qu'il les acceptait, le Tribunal fédéral a admis l'existence de justes motifs de licenciement, une telle situation étant propre à détruire le rapport de confiance dans la loyauté de l'employé (TF 4A_346/2011 du 12 octobre 2011). L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable (TF 4A_569/2010 du 14 février 2010 c. 2.1). Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat. Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret

exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 c. 4.4).

E. 3.1

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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Pour apprécier la gravité du manquement, 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 une poursuite des rapports de travail. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_480/2009 du 11 décembre 2009 c. 6.1; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 c. 2 non publié in ATF 136 III 94; ATF 130 III 28 c. 4.1, JT 2004 I 63; ATF 127 III 351 c. 4a, JT 2001 I 369 et la jurisprudence citée). L'avertissement doit être explicite et, de manière préférable, indiquer la menace du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement (Wylter, Droit du travail,

E. 3.2

En l'espèce, l'appréciation des premiers juges quant à l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat doit être confirmée. En effet, compte tenu des responsabilités que l'appelant assumait, impliquant un devoir de fidélité et de loyauté accrus, la falsification d'une attestation de salaire établie au nom de l'association, afin d'obtenir le bail de l'appartement qu'il convoitait, après que le responsable financier eut refusé de lui délivrer un tel document, était bel et bien propre à entraîner la rupture du rapport de confiance à la base du contrat liant les parties. Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, l'attitude consistant à en parler ensuite ouvertement au sein de l'établissement, de façon à ce que d'autres collaborateurs l'apprennent, représentait en outre une circonstance aggravante témoignant de l'état d'esprit particulier de l'appelant. Par ailleurs, bien que les intérêts économiques de l'association n'aient pas été atteints, force est de constater que l'intimé a été indirectement lésé en voyant son nom mêlé à cet agissement. Il est en outre inexact d'affirmer que l'établissement de ce faux certificat n'aurait strictement aucun lien avec les obligations contractuelles de l'employé : en effet, même s'il n'était pas lié à la qualité du travail de l'appelant, il constituait cependant une violation grave de ses obligations contractuelles de fidélité et de loyauté (cf. art. 321a al. 1 CO). Comme l'ont relevé les premiers juges, ces agissements ont d'ailleurs discrédité l'appelant dans ses tâches de responsable, exigeant un comportement en tous points exemplaire. Dans un contexte où il était par ailleurs reproché à l'appelant de s'arroger des responsabilités qui n'étaient pas les siennes (cf. lettre du 17 février 2014), la découverte par l'employeur de tels agissements, dont l'appelant ne paraissait pas saisir la gravité puisqu'il en avait parlé à d'autres collaborateurs, justifiait que les rapports de travail soient immédiatement interrompus. Le fait que ce comportement puisse ou non être qualifié, sous l'angle du droit pénal, de faux dans les titres au sens de l'art. 251 CP – ou, le cas échéant, de faux dans les certificats au sens de l'art. 252 CP – n'est pas déterminant. En l'occurrence, la gravité des actes de l'appelant ne résulte pas de l'éventuelle preuve de la commission d'une infraction pénale au préjudice de l'employeur, mais bien du fait qu'il a pris l'initiative, alors qu'il assumait un

poste de responsable, de falsifier un document établi au nom de l'association, passant outre l'avis contraire du responsable financier sur ce point, afin d'obtenir un avantage personnel, n'hésitant pas ensuite à en parler sur le lieu de son travail, démontrant ainsi le peu de considération et de loyauté témoignées à son employeur. Par ailleurs, en présence de justes motifs, la procédure d'avertissement écrit n'avait pas à s'appliquer en l'espèce (cf. ch. 2 et 3 supra). Enfin, on ne discerne pas en quoi le droit d'être entendu de l'appelant n'aurait pas été respecté. A cet égard et comme l'ont retenu les premiers juges, le fait qu'il ait refusé de s'exprimer sur le faux certificat à deux reprises, tant lors du premier entretien avec la responsable des ressources humaines que du second, alors qu'il était cette fois assisté de son conseil, ne pouvait que rompre définitivement le lien de confiance qui aurait pu encore exister chez l'intimé. Le droit invoqué par l'appelant d'être accompagné par un membre de la commission du personnel lors du premier entretien avec la direction, respectivement l'allégation – qui n'est pas établie – selon laquelle ce droit lui aurait été catégoriquement refusé n'a de toute manière aucune incidence sur la qualification des motifs de licenciement. C'est le lieu de rappeler que les rapports de travail entre les parties étaient soumis au droit privé, de sorte que la décision en cause n'avait pas à être précédée d'une enquête ou à respecter une procédure particulière sous l'angle du droit d'être entendu, ainsi que l'appelant semble l'insinuer sans le démontrer. Au vu de ce qui précède, la découverte par l'intimé du faux établi par l'appelant et de l'état d'esprit dont il témoignait par là même était bien de nature à rompre les rapports de confiance nécessaires à la poursuite des rapports contractuels jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. Partant, le congé avec effet immédiat était justifié.

E. 4

En conclusion, l'appel sera rejeté 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). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

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