

VD_FINDINFO HC / 2015 / 82 vom 14. November 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-11-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___82

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 82 du 14 novembre 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 82 del 14 novembre 2014

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, REJET DE LA DEMANDE | 336 al. 1 let. a CO, 336 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 suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 aI. 2 CPC). Ecrit et motivé, il est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 aI. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). 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).

E. 3

L'appelant soutient, en substance, que son licenciement serait abusif au motif qu'il a été donné pour une raison inhérente à sa personnalité qui n'avait aucun lien avec son activité professionnelle. Il conteste en particulier sa position de cadre au sein de la Fondation D._____ et le fait que cette dernière, en sa qualité d'institution d'utilité publique, puisse exiger davantage de ses employés afin de protéger son image et sa réputation. Il se plaint également d'avoir été licencié sans avertissement préalable, ni aucune autre mesure visant à rétablir la situation, malgré une décennie de bons et loyaux services et le statut du personnel de la Fondation qui prévoirait une hiérarchie des sanctions débutant par un avertissement. Il explique enfin avoir pris conscience du caractère inadéquat de son comportement, lequel ne constituerait en revanche pas une violation de ses obligations professionnelles et n'aurait eu aucune influence sur son travail.

E. 3.1.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). La liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être

valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 c. 2.1; ATF 134 III 67 c. 4; ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1, rés. in JT 2006 I 194). L'art. 336 CO prévoit notamment que le congé est abusif lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail de l'entreprise (al. 1, let. a). L'énumération prévue par cette disposition – qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail – n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, pp. 275 ss). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (TF 4A_564/2008 du 26 mai 2009 c. 2.1; TF 4C.174/2004 du 20 mars 2006). Il en va de même lorsque l'employeur viole ses obligations légales et se fonde sur les conséquences de ses propres manquements pour licencier un employé (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003; Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss). Est également abusif un licenciement pour un motif de convenance personnelle, tel que la volonté de sauvegarder l'image de l'entreprise sans qu'aucun manquement ne puisse être reproché au travailleur (ATF 131 III 535 c. 4.3, JT 2006 I 194; ATF 125 III 70 c. 2), ou encore lorsqu'il est prononcé en violation flagrante du devoir d'assistance (ATF 132 III 115 c. 2, JT 2006 I 152). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (TF 4A_35/2008 du 6 octobre 2008 c. 2.2; ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2, rés. in JT 2006 I 194). Selon l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1); l'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2).

E. 3.1.2

En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). A cet égard, le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral du 11 octobre 1994, publié in: SJ 1995 p. 809, c. 3; ATF 104 II 28 c. 1). Il a ainsi été jugé qu'un cadre qui manifestait clairement son intention de changer d'emploi aussi vite que possible peu après le début de son contrat de travail conclu pour une durée de deux ans violait son devoir de fidélité (ATF 117 II 560 c. 3a). Il ne faut pas non plus perdre de vue que les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail (ATF 124 III 25 c. 3a in fine) et que, si ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du

devoir de fidélité du travailleur, ils peuvent même aller jusqu'à légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (cf. ATF 116 II 145 c. 6a p. 150). L'employeur a un intérêt tout particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul sans le contrôle de son employeur et sans exposer celui-ci à un dommage (ATF 124 III 25c c. 3a ; Wyler, Droit du travail, p. 115).

E. 3.1.3

Conformément à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210), la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe à celui à qui le congé a été donné, sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Toutefois, la preuve du motif réel du congé peut être difficile à rapporter. Aussi, la jurisprudence admet-elle que le juge est en droit de présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cette présomption de fait constitue une forme de preuve par indices, face à laquelle l'employeur ne peut rester inactif et doit apporter la preuve de ses allégations quant au motif du congé (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.17 ad art. 336 CO et les références jurisprudentielles citées). La simple vraisemblance d'un abus ne suffit cependant pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (RJJ 2006, p. 163).

E. 3.2.1

Comme l'autorité de première instance, on doit retenir que l'appelant occupait bel et bien une position de cadre au sein de l'intimée, sans qu'il importe de savoir s'il était cadre au sens de l'art. 9 OLT 1 (ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail ; RS 822.111). En effet, il était responsable des achats et de l'approvisionnement, ce qui impliquait des responsabilités au sein de l'institution et des contacts avec des tiers, notamment les fournisseurs. Cette position est également confirmée par les témoignages ainsi que par l'invitation de l'intéressé à la soirée du 22 février 2012, laquelle était précisément organisée pour les collaborateurs occupant un poste à responsabilités. Partant, le comportement de l'appelant doit bien être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que lui conférait sa fonction au sein de la Fondation.

E. 3.2.2

Selon V._____, directeur opérationnel adjoint, lors de la soirée du 22 février 2012, l'appelant a parlé de ses diverses acquisitions dans des conditions particulières, qui, à la lecture du témoignage, pourraient laisser penser à des éventuels actes de recel ; l'appelant a également mentionné des choses non déclarées par rapport à de l'évasion fiscale ou en tout cas des revenus provenant d'une activité annexe qui n'auraient pas été déclarés au fisc ; il a également fait part des fraudes à l'assurance qu'il aurait commises, celles-ci portant sur plusieurs de ses biens. Les comportements dont s'est vanté l'appelant sont de nature à rompre le lien de confiance avec l'employeur. En effet, même si les actes précités n'ont pas été commis dans le cadre de l'activité professionnelle, ils sont propres à mettre en doute la probité de leur auteur et laissent penser que celui-ci se livre à des actes douteux. De plus, il ne s'est pas agi d'un acte isolé, mais de toute une série de comportements critiquables dont s'est vanté l'intéressé. En outre, ce dernier travaille précisément dans un domaine sensible, dès lors qu'il est chargé de l'acquisition de biens pour son employeur et est, par ailleurs, de

ce fait en contact avec plusieurs tiers. Dans ces circonstances, force est donc d'admettre que le comportement reproché à l'appelant a bel et bien un lien avec son activité professionnelle et que le congé donné ne peut être qualifié d'abusif.

E. 3.2.3

Enfin, et même si cette question paraît sortir du cadre du litige, on ne voit pas comment le lien de confiance aurait pu être rétabli. On ne saurait d'ailleurs à ce sujet émettre la moindre critique quant au comportement de l'intimée, qui a rapidement convoqué l'appelant après la soirée du 22 février 2012. Or, à cette occasion, ce dernier n'a pas expliqué qu'il avait juste voulu se vanter, qu'il s'excusait des propos tenus et que son employeur pouvait se fier à sa parfaite rectitude. Au contraire, il a reconnu avoir tenu les propos qui lui étaient reprochés, avoir choqué ses collègues et avoir altéré la confiance avec son employeur. Il a également expliqué qu'il n'était pas un grand criminel, qu'il avait quand même la conscience tranquille et qu'il n'avait pas fait de fraudes envers l'hôpital. Dans ces conditions, il est évident qu'un simple avertissement ne pouvait suffire à rétablir le lien de confiance. Dans un tel contexte, l'art. 48 du statut de personnel de la Fondation D. _____ – qui cite d'ailleurs les sanctions possibles sans prévoir aucune gradation des sanctions comme le prétend l'appelant – ne lui est d'aucun secours.

E. 3.3

Au regard des éléments qui précèdent, on doit admettre que les diverses déclarations de l'appelant ont détruit le lien de confiance avec l'intimée et que celle-ci a par conséquent résilié le contrat de travail, sans qu'un abus ne puisse lui être reproché.

E. 4

En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé, selon le mode procédural prévu à l'art. 312 al. 1 CPC. 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, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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