

VD_FINDINFO HC / 2015 / 910 vom 28. August 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-08-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___910

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 910 du 28 août 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 910 del 28 agosto 2015

Regeste

SOUPÇON, RÉSILIATION, RÉSILIATION ABUSIVE | 335 al. 1 CO, 336 CO

Erwägungen

E. 1

let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise du 12 septembre 1979 d'organisation judiciaire; RSV 173.01]) dans les trente jours à compter de la notification de la décision ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, interjeté en temps utile, par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel est une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2e éd., Berne 2010, n. 2399, p. 435). L'autorité d'appel applique le droit d'office: elle n'est pas liée par les motifs invoqués par les parties ou par le tribunal de première instance (Hohl, op. cit., n. 2396, p. 435; Spühler, Schweizerische Zivilprozessordnung, Bâle 2010, n. 1 ad art. 311 CPC, qui parle de « vollkommenes Rechtsmittel »).

E. 2.3

et les références citées). Un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, code annoté, 2 e éd., 2010, n. 1.5 ad art. 336 CO). L'obligation de l'employeur de protéger la personnalité du travailleur, résultant de l'art. 328 al. 1 CO, englobe notamment l'honneur personnel et professionnel. L'employeur ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement du travailleur. Il y a atteinte grave aux droits de la personnalité lorsque l'employeur formule des accusations lourdes qui se révèlent infondées alors qu'il ne disposait d'aucun indice sérieux ou n'avait fait aucune recherche en vue d'établir les faits. Même si les faits sont exacts, la stigmatisation à l'égard de tiers peut constituer, de la part de l'employeur, une violation de son devoir de protéger la personnalité du travailleur (TF 4A_99/2012 du 30 avril 2012). Dans ce dernier arrêt, le Tribunal fédéral a considéré que le licenciement de plusieurs employées d'un établissement

médico-social, accusées de maltraitances à l'encontre de personnes âgées, et la communication de ces soupçons à un service officiel, alors qu'il n'existait aucune déclaration écrite ou orale émanant des pensionnaires, ni aucun autre indice sérieux pour étayer ces graves accusations, constituait une violation flagrante de l'employeur du devoir de respecter la personnalité du travailleur; intervenant à l'occasion de la résiliation, cette manière de faire rendait le licenciement abusif (c. 2.2.2). En portant ce genre d'accusations et en faisant part de ses soupçons à un service officiel, l'employeur avait en effet procédé à un acte caractéristique de stigmatisation, de nature à porter atteinte à l'avenir professionnel des intéressées (ibidem). Le licenciement fondé sur un soupçon (Verdachtskündigung) fait régulièrement débat en relation avec le licenciement avec effet immédiat. En effet, celui qui résilie en se fondant sur un soupçon ou une forte suspicion prend le risque de ne pas pouvoir démontrer que ce soupçon s'est finalement avéré justifié. Un licenciement avec effet immédiat ne peut pas être justifié lorsque, au terme de la procédure probatoire civile, il s'avère que le reproche est finalement infondé, même si les circonstances permettaient de retenir le soupçon ou la forte suspicion (Wyler, op. cit., p. 495). Si le soupçon ne peut être vérifié, les conséquences ordinaires du licenciement avec effet immédiat s'appliquent (Streif/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, Zurich/Bâle/Genève 2012, n. 10 ad art. 337 CO). C'est la raison pour laquelle Brühwiler (Einzelarbeitsvertrag, Kommentar zu den Art. 319-343 OR, Bâle 2014, n. 13 ad art 337 CO) relève que les employeurs se doivent d'user avec retenue du licenciement avec effet immédiat fondé sur un soupçon, et préconise, dans les cas douteux, de libérer immédiatement le travailleur de son obligation de travailler et de choisir entre le licenciement avec effet immédiat ou ordinaire au vu des résultats des investigations qui auront pu être menées. Dans le même sens, Gloor (Le congé-soupçon, DTA 2003 p. 133 ss, 144, et les références à la note infrapaginale n° 96) souligne que la doctrine et la jurisprudence recommandent à l'employeur, vu les risques de procédure, de préférer au congé-soupçon immédiat, autant que faire se peut, le congé ordinaire avec libération immédiate de la place de travail, la libération ne portant pas atteinte à la personnalité du travailleur. Certains auteurs se sont penchés plus attentivement sur la problématique du congé-soupçon ordinaire sous l'angle du congé abusif. Pour Gloor (op. cit., p. 142), le congé-soupçon peut s'avérer abusif lorsque le point de rattachement du soupçon est moralement répréhensible : ainsi, un employeur ne saurait soupçonner un employé de la commission d'un délit du seul fait d'une qualité inhérente à sa personnalité (race, religion, sexe, âge, appartenance politique ou syndicale, etc.). Dans le même sens, Zoss (op. cit., p. 163), expose le cas de trois travailleurs d'origine africaine qui avaient reçu leur congé parce que leur employeur les soupçonnait de vol en raison de la couleur de leur peau : le congé a été jugé abusif parce qu'il revenait au même que l'employeur se sépare d'un travailleur "parce qu'il est noir" ou "parce qu'il le soupçonne de vol parce qu'il est noir". Finalement, Egli (Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht, Berne 2000, p. 65) estime qu'il ne faut pas poser de trop hautes exigences à l'admission d'un licenciement ordinaire, car si l'on soumettait cette forme de résiliation à la preuve d'une violation des devoirs contractuels du travailleur, cela reviendrait en réalité à poser les mêmes exigences que pour un congé avec effet immédiat. Pour une résiliation ordinaire, il suffit dès lors que la rupture du lien de confiance se fonde sur un soupçon objectivement fondé.

E. 3

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le licenciement ordinaire signifié à l'intimée, fondé sur l'accusation de vol portée à son encontre, était constitutif d'un

abus de droit. Elle se prévaut du principe de la libre résiliation des contrats de travail de durée indéterminée et rappelle qu'elle a procédé à un licenciement ordinaire – et non immédiat – après avoir entendu les différents protagonistes et confronté leurs versions respectives. Face aux incohérences de l'intimée, ses doutes avaient été confirmés et le lien de confiance envers l'employée rompu. En outre, le choix du licenciement ordinaire se justifiait en raison des longs rapports de travail, étant précisé que l'intimée avait été immédiatement libérée de son obligation de travailler, de sorte que les motifs de loyauté invoqués à l'appui du licenciement demeuraient pertinents.

E. 3.1

En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194; ATF 125 III 70 consid. 2a; Wyler, Droit du travail, 3 e éd., 2014, p. 623). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JdT 2006 I 194 et la référence citée; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, 2009, p. 283). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3d; ATF 111 II 242 consid. 2a). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid.

E. 3.2

En l'espèce, rien n'indique que le soupçon aurait eu pour origine une qualité inhérente à la personnalité de l'intimée : rien de tel n'a jamais été invoqué. Le soupçon de l'employeur était au contraire fondé sur les déclarations d'un résident, soit sur des éléments objectifs, de nature à rompre le lien de confiance avec l'intimée. Dans un environnement aussi sensible que celui d'un établissement médico-social, où la protection des résidents, personnes vulnérables, est particulièrement importante, il n'était pas abusif pour l'employeur de se fonder sur les propos crédibles d'un résident, qui n'était pas connu pour former de fausses accusations, alors que l'intimée avait été contradictoire dans ses explications sur l'endroit où se trouvait le porte-monnaie. On ne saurait dès lors affirmer que l'employeur ne disposait d'aucun indice sérieux. Les frais de la procédure pénale n'ont d'ailleurs pas été mis à la

charge du plaignant, ce qui montre que la plainte pénale n'était pas téméraire. En choisissant un licenciement ordinaire avec libération immédiate de l'obligation de travailler, fondé sur des éléments concrets, soit les déclarations orales d'un résident, l'appelante a dès lors procédé de manière conforme aux principes développés supra (c. 3.1). Par ailleurs, contrairement à ce qui prévalait dans l'arrêt précité (TF 4A_99/2012 du 30 avril 2012), aucun acte de stigmatisation – par exemple sous forme de communication de ses soupçons à des tiers – ne peut être reproché à l'appelante.

E. 4

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et la demande formée par l'intimée le 28 novembre 2013 rejetée. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le jugement de première instance ainsi que le présent arrêt doivent être rendus sans frais judiciaires (art. 114 CPC; Tappy, CPC commenté, Bâle 2011, n. 1 ad art. 114 CPC). Vu l'issue du litige (art. 106 al. 1 CPC), l'appelante a droit à des dépens de première instance, qu'il convient d'arrêter à 2000 francs. Son appel étant admis, l'appelante a également droit à des dépens de deuxième instance, arrêtés à 2'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010; RS 270.11.6]; art. 122 al. 1 let. d CPC). Sur le vu de la liste des opérations et débours produite, l'indemnité de Me Jean-Pierre Bloch, conseil d'office de l'intimée, peut être fixée à un montant de 616 fr. (arrondi), comprenant un défraiment de 540 fr. plus 43 fr. 20 de TVA et le remboursement de ses débours par 30 fr. plus 2 fr. 40 de TVA (art. 2 et 3 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010; RSV 211.02.3]. La bénéficiaire de l'assistance juridique est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité au conseil d'office mise à la charge de l'Etat.

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