

VD_FINDINFO HC / 2016 / 1005 vom 13. Oktober 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-10-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___1005

FR: VD_FINDINFO HC / 2016 / 1005 du 13 octobre 2016

IT: VD_FINDINFO HC / 2016 / 1005 del 13 ottobre 2016

Regeste

DROIT DU TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, COMPORTEMENT IRRESPECTUEUX | 337 CO, 337b CO, 337c 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 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être 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). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al.

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 (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 ; JdT 2011 III 43 et les réf. citées).

E. 3

En cas de licenciement immédiat injustifié, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). En principe, il ne peut pas valablement renoncer à ce droit pendant la durée du contrat et le mois qui suit la fin de ce dernier (art. 341 al. 1 CO). Une renonciation à ce droit n'est licite que dans le cadre d'un accord comportant des concessions réciproques, pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (art. 341 al. 1 CO ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; 115 V 437 consid. 4b ; 110 II 168). En l'espèce, les parties ont ratifié une « Convention de fin des rapports de travail » en date du 17 mars 2014, selon laquelle d'un « commun accord, les deux parties décident de mettre un terme à leurs rapports de travail en semaine n° 11 – 2014 et se donnent par 1'038 fr. 70 quittance et solde de tout compte ». En l'espèce, ni le jugement entrepris ni les parties n'invoquent cet accord, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans le présent arrêt.

E. 4.1.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir constaté de manière inexacte les faits pertinents sur la question de l'existence d'un avertissement formel à l'endroit de l'intimé qui a été licencié avec effet immédiat. Elle considère que les trois avertissements qu'elle a formulés à l'encontre de K. _____, soit les courriers des 12 décembre 2012, 21 novembre 2013 et 17 février 2014, constitueraient des avertissements formels et que l'intimé n'en aurait pas tenu compte. S'agissant des événements du 15 mars 2014, soit l'altercation avec C. _____, l'appelante considère que l'acte commis devant la clientèle constituerait une faute très grave de la part de l'intimé et justifierait un licenciement immédiat, l'intimé ayant « frappé son supérieur hiérarchique devant la clientèle ». L'appelante estime encore que le tribunal se contredirait lorsqu'il considère que le fait pour l'intimé d'avoir levé la main sur l'un de ses collègues ne justifiait pas la résiliation immédiate des rapports de travail sans avertissement préalable, mais qu'il ne saurait malgré tout être toléré dans le monde du travail. La solution retenue par le tribunal serait donc constitutive d'une violation du droit.

E. 4.1.2

L'intimé admet que l'altercation du 15 mars 2014 était d'abord verbale puis qu'elle s'est achevée par un « soufflet » ou une gifle qui a effleuré C. _____, donnée de manière instinctive par l'intimé alors qu'il était en proie à l'émotion. Selon l'intimé, cela ne pourrait être considéré comme une faute grave, C. _____ ayant grandement favorisé par son attitude le comportement de K. _____. A cela s'ajouterait l'atmosphère pesante régnant au sein de l'entreprise. L'intimé relève que le jugement entrepris a retenu qu'une certaine rudesse avait cours dans l'entreprise, voire dans la profession en général et que l'on ne saurait soumettre les contacts des employés au sein de l'appelante aux mêmes exigences de courtoisie et de politesse que celles qui ont cours dans certaines autres professions.

E. 4.2.1

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). 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 (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 153 consid. 1b). D'après la jurisprudence, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 121 III 467 consid. 4d ; 117 II 560 consid. 3 ; 116 II 145 consid. 6a). 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. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 153 consid. 1 b ; 111 II 245 consid. 3). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce. 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. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large

pouvoir d'appréciation. 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 (p. 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 (p. 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 – à l'image de la récidive en droit pénal – de sa répétition. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c).

E. 4.2.2

Dans un arrêt du 22 juillet 2014 (TF 4A_60/2014), le Tribunal fédéral a examiné le cas d'un employeur qui avait adopté, de façon régulière et devant les clients, un comportement inutilement agressif, dépréciatif et même insultant à l'égard de son employé. Alors qu'il avait remis en mains de l'employé un courrier lui interdisant de prendre ses vacances, ce dernier avait été pris d'une crise d'angoisse et de panique. Dans cet état d'énervement, l'employé avait brisé de la vaisselle et bousculé l'épouse de l'employeur, la projetant au sol, pensant que celle-ci était à l'origine du conflit lié au refus de ses vacances. Les circonstances précises de l'altercation n'ont pas été établies. La victime n'avait subi que des égratignures superficielles. Selon le Tribunal fédéral, on pouvait certes admettre qu'une agression physique telle que celle perpétrée par l'employé, à l'encontre d'une supérieure hiérarchique de 61 ans et de constitution menue, constituait en principe un juste motif permettant le licenciement immédiat sans avertissement. Il fallait toutefois d'emblée ajouter, au nombre des circonstances qui devaient être prises en considération, que l'agression avait été provoquée, en partie au moins, par le comportement adopté par l'employeur sur le lieu de travail. En effet, si la perte de maîtrise de l'employé avait été déclenchée par le refus de l'employeur d'accorder des vacances, elle trouvait cependant son origine dans le mauvais état de santé du travailleur causé exclusivement par le mobbing dont il avait été victime pendant presque une année. La jurisprudence du Tribunal fédéral prescrit au juge de prendre en considération les circonstances du cas d'espèce, notamment le comportement de l'employeur. L'examen du comportement de l'employeur ne peut pas être écarté pour la seule raison que l'infraction de l'employé a été commise devant des collègues et des clients. L'attitude de l'employeur doit être prise en compte dans tous les cas de figure lors de l'examen des circonstances (TF 4C.21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b ; 4C.154/2006 du 26 juin 2006 consid. 2.3). Il ressort encore de cet arrêt qu'un acte agressif ou une menace peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (sur le constat, cf. aussi TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3). Il a également été jugé qu'une autorité cantonale avait abusé de son pouvoir d'appréciation en refusant d'admettre le licenciement immédiat d'un employé ayant menacé un collègue de lui « faire la peau », cette menace étant formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures

et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd). Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur, établie par l'autorité cantonale. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel réuni (TF 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4). Il a également été admis que le licenciement immédiat d'une employée, femme de chambre enceinte, qui avait notamment tenté de frapper sa supérieure avec sa chaussure et lui avait lancé un verre d'eau à la tête, était justifié, étant précisé qu'un avertissement lui avait été adressé cinq jours plus tôt (l'employée ayant manqué de respect envers une collègue) (TF 4C.247/2006 déjà cité consid. 2.3).

E. 4.2.3

En revanche, le Tribunal fédéral, dans un arrêt 4C.331/2005 du 16 décembre 2005, a jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (consid. 2.2.1). En outre, parmi les circonstances à prendre en considération s'agissant de la justification d'un licenciement immédiat, figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (cf. arrêt 4C.21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b qui traite d'une injure grave proférée par l'employé à l'adresse de son employeur ; en ce sens : Dunand, L'atteinte à la personnalité d'un collègue de travail comme juste motif de licenciement immédiat, RJN 2002 p. 135). S'il harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (cf. TF 4C.21/1998 déjà cité ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3). Le comportement de l'employeur ne peut toutefois être considéré comme abusif que si l'atteinte à la personnalité de l'employé est en lien de causalité avec le motif de la résiliation immédiate (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a). On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énerverment et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur. L'existence – ou l'absence – d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise en considération (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3 non publié in ATF 136 III 94).

E. 4.3

Les premiers juges ont retenu que, malgré le contexte apparemment conflictuel au sein de l'entreprise, le courrier du 12 décembre 2012, l'entretien du 21 novembre 2013, le courrier du même jour et le courrier du 17 février 2014 ne pouvaient pas être considérés comme des avertissements formels donnés à l'intimé.

E. 4.3.1

En l'espèce, le courrier du 12 décembre 2012, en relation avec une absence de l'intimé qui serait restée injustifiée, ne remplissait en effet pas les conditions d'un avertissement préalable à un licenciement immédiat dans la mesure où les reproches formulés dans ce courrier ne sont pas constitutifs d'une faute grave et qu'au demeurant, la lettre ne contenait aucune mention claire d'un risque de licenciement immédiat.

E. 4.3.2

Le comportement de l'intimé, hostile à l'égard des uns mais entretenant respectivement de très bons rapports et des rapports amicaux avec certains autres de ses collègues, a fait l'objet d'une première mise en garde le 21 novembre 2013, l'employeur l'ayant invité à suivre une thérapie dans le but d'améliorer son comportement en lui indiquant qu'à défaut d'amélioration « nous regretterions de devoir prendre d'autres dispositions ». Cette mise en garde ne concernait cependant pas les rapports entre l'intimé et C. _____ en particulier et ne constituait pas un avertissement selon le témoin T. _____. L'intimé, admettant sa nervosité – relevant du stress selon le témoin J. _____ –, y avait donné suite en en parlant à son médecin, ce dernier n'ayant cependant pas jugé utile de mettre en œuvre une thérapie. Dès lors, c'est à tort que l'appelante soutient que lors de l'entretien du 21 novembre 2013 de l'intimé avec H. _____ et T. _____, ces derniers auraient clairement énoncé et confirmé l'avertissement, dans la mesure où le témoignage de T. _____ lui-même contredit manifestement ce fait. Pour le surplus, le courrier qui a suivi l'entretien ne fait aucune mention d'une menace de licenciement immédiat.

E. 4.3.3

Le 17 février 2014, l'intimé a fait l'objet d'une deuxième mise en garde quant à son comportement à l'égard de C. _____ en particulier cette fois, dans la mesure où il aurait refusé d'exécuter un ordre venant de sa part, avec la mention expresse qu'en cas de récurrence, l'employeur se verrait dans l'obligation de mettre un terme aux rapports de travail. Les premiers juges remettent en cause la qualité de « supérieur hiérarchique » de C. _____ par rapport à l'intimé. Celui-ci était le chef de l'expédition, alors que l'intimé était chargé de désosser et de préparer la viande à la vente. La qualité de « supérieur » ressort de la lettre de l'employeur du 17 février 2014, des déclarations du témoin T. _____ et de C. _____ lui-même. Le témoin J. _____ quant à lui a clairement nié que C. _____ était le supérieur hiérarchique de l'intimé, alors que le témoin Z. _____ s'est limité à indiquer qu'il avait entendu que l'intimé avait refusé « les demandes » de C. _____. Il subsiste ainsi une incertitude sur cette question. Quoi qu'il en soit, on ne peut considérer que les reproches formulés à l'endroit de l'intimé soient constitutifs d'une faute grave, dès lors qu'il s'agit du premier courrier de G. _____ Sàrl faisant grief à l'intimé d'avoir refusé de préparer de la viande à la demande de C. _____. Pour le surplus, ce courrier ne contient aucune menace expresse de licenciement immédiat. Par conséquent, l'appelante échoue à démontrer qu'un avertissement formel aurait été donné à l'employé intimé, qui serait susceptible de justifier un licenciement avec effet immédiat.

E. 4.4.1

S'agissant de l'altercation survenue le 15 mars 2014 entre K. _____ et C. _____, l'appelante soutient que le geste de l'intimé à l'endroit de son « supérieur hiérarchique », intervenu devant la clientèle, serait un manquement grave à ses obligations. En l'espèce, le soufflet (ou effleurement selon le jugement entrepris) asséné par l'intimé à son collègue

C._____ ne peut être considéré comme un acte portant une atteinte particulièrement grave à la personnalité de ce dernier (cf. TF 4C.331/2005 précité consid. 2.2.1) puisque l'instruction a établi que, dans cette ambiance de travail rude et stressante, C._____ traitait également ses collègues de manière impolie et que les insultes échangées avec l'intimé étaient réciproques. En outre, l'instruction n'a pas permis d'établir que l'altercation qui a conduit au licenciement immédiat de l'intimé aurait eu lieu devant la clientèle comme soutenu par l'appelante, étant relevé que personne au sein de l'entreprise n'y avait assisté personnellement et que seul le témoin T._____ a déclaré avoir vu l'altercation sur une caméra de surveillance, dont l'enregistrement a été effacé après trois mois, sans toutefois donner plus de précisions sur cet évènement. Pour le surplus, la transgression de l'intimé apparaît comme relevant, dans le cadre d'un conflit interpersonnel l'opposant à C._____, d'un état d'énervement et de perte de maîtrise, au vu de ses antécédents, qui n'avait cependant pas débouché sur un traitement thérapeutique. On ne voit cependant pas que l'intimé aurait eu l'intention de nuire à l'employeur, dès lors que la qualité de son travail n'avait pas été remise en cause, qu'il suivait par ailleurs les instructions de T._____ et qu'il n'aurait apparemment pas eu de problème à suivre celles de H._____, comme cela ressort de l'audition de C._____ lui-même. Il ressort encore de l'instruction de la cause que C._____ adoptait envers ses collègues une attitude qualifiée également d'impolie et qu'il insultait à son tour l'intimé, dans une ambiance qualifiée – à juste titre – de rude par le jugement, ce qui n'est du reste pas contesté par les parties. L'on ne peut ainsi exclure que C._____ ait contribué à provoquer, voire à envenimer l'altercation qui a conduit au licenciement immédiat de l'intimé, soit que son attitude n'ait pas été entièrement conforme à ce que l'on pouvait attendre d'un « supérieur hiérarchique ».

E. 4.4.2

L'appelante relève encore que l'acte incriminé aurait pu avoir des conséquences irréremédiables, dès lors qu'il avait eu lieu dans un local où se trouvaient des couteaux, et que le risque pour C._____ était élevé. En l'espèce, à l'instar des premiers juges, il faut considérer que cet argument n'a pas été établi par l'instruction et demeure dès lors uniquement hypothétique, tout comme le risque encouru par C._____, au vu des éléments au dossier.

E. 4.5

L'art. 328 al. 1 CO prévoit que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO). En l'espèce, H._____ et T._____ avaient certes recommandé à l'intimé de suivre une thérapie en 2013, dans le but d'améliorer son comportement. En outre, H._____ était intervenu à tout le moins à une reprise pour tenter d'aplanir la mésentente entre l'intimé et C._____. H._____ rappelait au surplus aux employés de se respecter en cas de différends les opposant. Cependant, on ne voit pas que l'employeur aurait ainsi pris des mesures suffisamment efficaces pour améliorer l'ambiance de travail rude et stressante au sein de l'entreprise, qui apparaît en définitive comme ayant largement contribué à envenimer le conflit en question, l'attitude de C._____ ne pouvant au surplus être qualifiée d'exemplaire dans ce contexte.

E. 4.6

L'ensemble des circonstances ne permet ainsi pas de retenir que, à la suite de l'altercation intervenue le 15 mars 2014, la relation de confiance de l'intimé avec l'employeur était à ce point rompue que celui-ci ne pouvait attendre l'écoulement des deux mois de congé ordinaire au lieu de procéder à un licenciement immédiat.

E. 5

Dès lors que l'inexistence de justes motifs et d'un quelconque avertissement pour justifier un licenciement avec effet immédiat doit être confirmée, les prétentions de l'appelante sont dépourvues de tout fondement. De même, conformément à l'art. 337b CO, l'intimé a droit à sa rémunération jusqu'à l'échéance du délai de congé légal ainsi qu'à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Les calculs des premiers juges n'étant contestés que dans l'hypothèse où l'existence de justes motifs ou d'un avertissement devrait être admise, le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point également.

E. 6

En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires, conformément à l'art. 114 let. c CPC. L'appelante, qui succombe, versera à l'intimé des dépens fixés à 1'500 fr. pour la procédure d'appel (art. 106 al. 1 CPC).

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