

VD_FINDINFO HC / 2016 / 264 vom 8. April 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-04-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___264

FR: VD_FINDINFO HC / 2016 / 264 du 8 avril 2016

IT: VD_FINDINFO HC / 2016 / 264 del 8 aprile 2016

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF | 337 CO, 337c al. 3 CO

Erwägungen

E. 1.1

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 au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente 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 ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et la valeur litigieuse au dernier état des conclusions étant supérieure à 10'000 fr., l'appel de H. _____ est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit ; en particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée ; pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée ; sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

E. 3

e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, pp. 596 s.).

E. 3.1

L'appelante fait principalement grief aux premiers juges d'avoir violé l'art. 337 CO et d'avoir constaté de manière inexacte les faits. Elle attaque les passages dans lesquels les premiers juges ont retenu que la proposition de l'intimé du 12 octobre 2012 relevait de la

« boutade », voire du « coup de gueule », et que les inquiétudes de U. _____ à ce sujet pourraient être le fruit de sa mauvaise interprétation. Selon elle, serait décisive la manière dont les propos de l'intimé, cadre de la société, ont été perçus par son subordonné U. _____ – soit le fait que ce dernier a sérieusement considéré cette proposition comme une invitation à commettre un vol au préjudice de l'appelante –, ce qui serait corroboré par les déclarations des témoins B. _____ et A. _____. Elle avance ainsi que l'intention de l'intimé de commettre un vol le 12 octobre 2012 serait établie, si bien que les premiers juges auraient dû retenir que le licenciement litigieux reposait sur de justes motifs.

E. 3.2

Aux termes de 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).

E. 3.3

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a et les réf.). 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 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 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 III 153 consid. 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 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine) mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 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. 4 CC [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 consid. 4.1 et les réf.). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque les justes motifs du licenciement avec effet immédiat de prouver leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1 ; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1 ; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les réf. ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail,

E. 3.4

A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; 117 II 560 consid. 3a). Cette obligation accessoire générale vaut dans une mesure accrue pour les cadres, eu égard au crédit particulier et à la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise de l'employeur (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 86 consid. 2c).

E. 3.5

En l'espèce, il est certes établi que l'un des deux subordonnés de l'intimé a perçu la proposition litigieuse de celui-ci comme étant sérieuse. Toutefois, la perception de ce subordonné ne permet pas de démontrer à elle seule et en l'absence d'autres éléments l'étayant l'intention de l'intimé de commettre un vol au préjudice de l'appelante, ce d'autant que ce subordonné avait des griefs contre son supérieur, de sorte que sa perception au sujet de la proposition litigieuse doit être relativisée. Par ailleurs, quand bien même ce subordonné avait sollicité la tenue d'une réunion et écrit une lettre en décembre 2012 au sujet de l'attitude de l'intimé à son égard, il n'a pas fait état de la proposition litigieuse à ces occasions. En outre, le témoin B. _____ – également subordonné de l'intimé, présent lorsque la proposition litigieuse a été formulée et dont le témoignage a été considéré comme crédible par le tribunal – a pour sa part affirmé avoir compris que cette proposition n'était pas sérieuse. Par conséquent, il y a lieu de retenir que le motif invoqué à l'appui du licenciement immédiat de l'intimé, à savoir l'incitation au vol de matériel de l'entreprise par des subordonnés dans le but de se partager le produit de la vente, n'est pas établi, la proposition de l'intimé relevant bien plus de la boutade, voire d'un « coup de gueule » face à l'encombrement des entrepôts, ce qui est aussi corroboré par le fait que l'intimé traversait alors une période difficile sur le plan personnel.

E. 3.6

L'appelante fait en outre valoir que, vu sa position hiérarchique envers son subordonné, l'intimé devait agir avec d'autant plus de retenue et respecter d'autant plus scrupuleusement son obligation de fidélité envers son employeur. En l'occurrence, la boutade de l'intimé, soit son « coup de gueule », ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat, d'autant moins que cette mesure d'ultime recours n'a pas été précédée d'un avertissement. Du reste, s'il est vrai que l'intimé occupait un poste de responsable, l'appelante perd de vue que leurs rapports contractuels ont duré plus de quinze ans et que l'intimé a bénéficié de toute sa confiance durant ces nombreuses années. Au vu de ce qui précède, le moyen principal de l'appelant doit être rejeté.

E. 4.1

Subsidiairement, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé l'art. 337c al. 3 CO. Elle conteste avoir licencié l'intimé tardivement, soit quatre mois après les faits, et considère que le dépôt d'une plainte pénale ne se justifiait pas dès lors qu'une procédure pénale n'aurait rien apporté de plus que la procédure civile. Elle soutient encore que l'âge de l'intimé serait un paramètre indépendant du licenciement immédiat et que la faute de l'intimé devrait être considérée comme grave vu sa position dans l'entreprise, son rapport hiérarchique avec U. _____ et la confiance qui lui était accordée. Selon elle, la faute de l'intimé serait concomitante à la faute de l'appelante, si bien qu'elle justifierait la

suppression de l'indemnité, voire sa réduction.

E. 4.2

Aux termes de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

E. 4.3

Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3 qui peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, puisqu'elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur lorsque celle-ci a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; CACI 10 décembre 2015/663 consid. 7b ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 3 ad art. 337c CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 609 s.).

E. 4.4

Les premiers juges ont pris en considération la durée de plus de quinze ans des relations contractuelles entre les parties et l'âge de l'intimé au moment du licenciement, soit presque 56 ans. En outre, ils ont tenu compte de la manière de procéder de l'appelante qui fut particulièrement légère et désorganisée dès lors qu'elle n'a réagi que quatre mois après les faits litigieux. Ils ont considéré que l'appelante avait licencié l'intimé sur la base de soupçons, sans avertissement préalable, sans engager pour autant une procédure pénale à son encontre et en ne lui laissant que « peu de place pour s'exprimer ». Cela étant, ils ont également relevé que l'intimé avait agi avec légèreté en ce sens qu'il n'avait pas été des plus inspirés lorsqu'il a tenu les propos litigieux. Ainsi, ils ont condamné l'appelante au versement d'une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO, qu'ils ont arrêtée à quatre mois de salaire brut.

E. 4.5

Le résultat de l'appréciation des premiers juges ne prête pas le flanc à la critique. L'âge de l'intimé et la longue durée des relations de travail entre les parties constituent en effet des éléments importants à prendre en considération. La manière de procéder de l'appelante – qui, faute d'une organisation efficace, a pris connaissance des faits litigieux quatre mois plus tard et a alors décidé de licencier l'intimé sans même lui donner une réelle occasion de s'exprimer – pèse aussi fortement dans la balance, ce d'autant que le dépôt d'une plainte pénale n'entraîne guère en ligne de compte en l'espèce. Enfin, si tant est que le comportement de l'intimé ait joué un rôle décisif dans son licenciement, il ne saurait en aucun cas fonder la suppression de l'indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO, mais tout au plus une réduction de celle-ci, ce dont les premiers juges ont d'ailleurs tenu compte. Dès lors, le moyen subsidiaire de l'appelante doit également être rejeté.

E. 5

Il s'ensuit que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'079 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante H._____, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

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