

VD_FINDINFO HC / 2016 / 80 vom 22. Oktober 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-10-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___80

FR: VD_FINDINFO HC / 2016 / 80 du 22 octobre 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2016 / 80 del 22 ottobre 2015

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, TREIZIÈME SALAIRE, SALAIRE, JUSTE MOTIF, MALADIE | 324 CC, 324a al. 4 CO, 324a CO, 336c CO, 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 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.

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 (Tappy, les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134 s). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – 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 –, la Cour de céans n'est pas tenue 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, 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1er février 2012/57 consid. 2a).

E. 3

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail du

E. 8

avril 2009. L'intimée a signifié par deux fois son congé à l'appelant, une première fois sous la forme ordinaire le 3 octobre 2011, et une seconde fois sous la forme extraordinaire le 12 janvier 2012. Aux termes de son acte du 12 mai 2015, l'appelant conteste la validité de ces deux résiliations. 4. 4.1 En premier lieu, l'appelant soutient que le congé ordinaire décidé en séance du conseil d'administration du 30 septembre 2011 serait sans valeur juridique. Il estime en effet que le conseil d'administration ne se serait pas valablement réuni le 30

septembre 2011, d'une part parce qu'il n'y aurait pas été valablement convoqué et d'autre part parce que le quorum n'aurait pas été atteint à cette occasion, en raison de l'absence de C.J._____ et à défaut de procuration donnée à son frère. Il rappelle également que la lettre de licenciement n'était signée que par A.J._____, alors que celui-ci était au bénéfice d'une signature collective à deux, une ratification antérieure par B.J._____ n'étant d'aucun secours puisqu'elle aurait dû intervenir a posteriori.

4.2 Les premiers juges ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de déclarer nulle la décision de licenciement prise lors de la séance du 30 septembre 2011 en raison d'un défaut de quorum. Concernant la convocation, ils ont indiqué que le règlement prévoyait que les séances du conseil d'administration étaient convoquées par son président, soit A.J._____, mais ne prévoyait aucune forme particulière, et ont retenu qu'au vu des échanges qui avaient eu lieu avant la séance entre A.J._____ et l'appelant, ce dernier avait été convoqué valablement. S'agissant de la validité de la résiliation du 3 octobre 2011, les magistrats l'ont admise, en retenant une ratification tacite de la part de B.J._____, qui était présente à la séance du conseil d'administration du 30 septembre 2011 ; ainsi, ils ont estimé que la validité du congé ne pouvait être contestée en raison de l'absence d'une seconde signature sur le courrier du 3 octobre 2011.

4.3 En l'occurrence, qu'il en dise l'appelant, il ne ressort pas à première vue du règlement d'administration et d'organisation de l'intimée que la convocation du conseil d'administration devrait indiquer les motifs de dite convocation. Le chiffre 3.4 du règlement prévoit en effet uniquement, sous l'intitulé « Convocation », que les séances du conseil d'administration sont convoquées par son président et que chaque membre du conseil d'administration peut exiger du président, en indiquant les motifs, la convocation immédiate d'une séance du conseil d'administration. La teneur de ce chiffre n'a donc pas la portée que lui prête l'appelant. S'agissant de la validité d'une éventuelle procuration, le règlement n'impose pas la forme écrite et l'on pourrait considérer que la procuration en question a, à tout le moins, été donnée par oral, ce qui est suffisant, dès lors qu'il n'apparaît pas, au regard des éléments au dossier, que C.J._____ aurait contesté avoir donné une telle procuration. Quant à la validité de la lettre de résiliation, contrairement à ce que prétend l'appelant, les premiers juges parlent de ratification tacite, « dans la mesure où B.J._____ n'a pas réagi à la suite du licenciement du demandeur ». On ne saurait donc dire qu'il s'agit d'une ratification à l'avance. Quoiqu'il en soit, la question de la validité du congé ordinaire signifié à l'appelant peut rester ouverte, dès lors que les conditions d'un licenciement immédiat sont réalisées (cf. consid. 5 infra).

5. 5.1 L'appelant prétend ensuite que son congé immédiat ne reposerait pas sur de justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). S'il ne conteste pas qu'il a effectivement réglé des factures privées par l'entreprise et que ce motif aurait justifié un renvoi avec effet immédiat, l'intimée aurait toutefois tardé à lui signifier son congé en lui octroyant notamment un délai de paiement, ce qui démontrerait que la poursuite des rapports contractuels jusqu'à l'échéance ordinaire était possible. Il se plaint également de ce que les premiers juges ont retenu que l'étude du conseil de l'intimée avait été fermée jusqu'au 10 janvier 2012 alors que rien n'aurait été allégué en ce sens.

5.2 Selon 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). 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. citées). 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 précité ; 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 précité ; ATF 129 III 380 précité). 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 précité ; ATF 129 III 380 précité 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. citées). 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 (ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 consid. 4.2). Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement avec effet immédiat (TF 4C_247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6). De même constitue un juste motif de résiliation du contrat de travail le fait de ne pas amener un employé qui a giflé une serveuse de restaurant lors d'une querelle pour des broutilles à s'excuser auprès d'elle (JAR 1980 p. 271 ; Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, 1984, n. 240, p. 140). Quoi qu'il en soit, 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 (par exemple, 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 (par exemple, 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 de sa réitération

(ATF 127 III 153 consid. 1c). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., 2014, pp. 573-574).

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, s'étend de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; TF 4C_348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.2). 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 consid. 2.1 ; TF 4C_400/2006 du

E. 8.1

En définitive, l'appel est partiellement admis et le jugement entrepris réformé en son chiffre III en ce sens que J. _____ SA est la débitrice de F. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 3'605 fr. 75 bruts, sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 12 janvier 2012.

E. 8.2

S'agissant de la répartition des frais de première instance, s'il semble à première vue qu'ils ont été laissés à la charge de chaque partie, il apparaît, conformément au chiffre V du dispositif du jugement attaqué, que l'appelant était tenu de rembourser à l'intimée un montant de 391 fr. au titre de son avance de frais judiciaires. Il s'est en outre vu condamner à lui verser des dépens réduits d'un quart, arrêtés à 8'500 francs. Au final, l'appelant obtient gain de cause sur la question de son attestation de travail. Il obtient également le montant de 3'605 fr. 75 sur les 155'000 fr. initialement réclamés, soit environ 2.3 % de ses prétentions. Quant à l'intimée, elle obtient 862 fr. 85 sur les 55'686 fr. 30 réclamés, soit quelques 1.55 %. En définitive, chaque partie succombe dans une proportion plus ou moins équivalente, de sorte qu'il y a lieu de faire supporter à chaque partie ses frais et de compenser les dépens. Le jugement entrepris doit également être réformé dans cette mesure.

E. 8.3

En deuxième instance, l'appelant obtient très partiellement gain de cause. Il se voit allouer 3'605 fr. 75, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012, sur les 135'000 fr. réclamés et obtient une nouvelle répartition en sa faveur des frais de première instance. Vu l'issue du litige, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'350 fr. (art. 62 al. 1 et 2 TFJC), doivent être mis à la charge de l'intimée à raison d'un cinquième, soit 470 fr., et laissés à la charge de l'Etat à raison de quatre cinquièmes, soit 1'880 fr., l'appelant étant au bénéfice de l'assistance judiciaire (art. 106 al. 2 CPC). La charge des dépens est évaluée à 2'500 fr. pour chaque partie, de sorte que, compte tenu de ce que les frais – comprenant les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – doivent être mis à la charge de l'appelant à raison de quatre cinquième et de l'intimée à raison d'un cinquième, l'appelant versera en définitive à l'intimée la somme de 1'500 fr. à titre de dépens.

E. 8.4

Dans sa liste d'opérations du 10 décembre 2015, Me Christian Favre, conseil d'office de F. _____, a indiqué avoir consacré environ 10.83 heures à la procédure d'appel et a chiffré ses débours à 84 fr. 30. Les montants annoncés ne prêtent pas le flanc à la critique, de sorte qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur

l'assistance judiciaire en matière civile, RSV 211.02.3]), l'indemnité de Me Favre sera arrêtée à 2'197 fr., débours et TVA compris.

E. 9

mars 2007 consid. 3.1 ; TF 4C_174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les références citées ; Brunner/Bühler/Waeber/ Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO). 5.3 Les premiers juges ont reconnu l'existence de justes motifs de licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO et ont, par conséquent, estimé que le licenciement immédiat du 12 janvier 2012 était valable. Ils ont retenu que l'appelant avait abusé de la confiance de son employeur en lui faisant payer des factures privées par des moyens relativement astucieux. Ils ont précisé que le manquement grave n'était pas constitué par le fait d'avoir réglé une ou deux factures privées par l'intermédiaire de l'intimée mais bien par la répétition des paiements, découverts au fur et à mesure des recherches et vérifications effectuées par la société concernée. Les premiers magistrats ont en outre nié le caractère tardif du licenciement. En effet, ils ont considéré que dans un premier temps, un délai fixé au 21 décembre 2011 avait été imparti à l'appelant pour qu'il s'acquitte de la somme reconnue de 13'955 fr.20, ce qu'il avait fait un jour avant le terme, le 20 décembre 2011. Un autre délai lui avait été fixé le 22 décembre 2011 pour régler un solde de factures d'un montant de 35'877 fr. 63, l'intéressé semblant consentir à rembourser les montants réclamés par l'intimée, qui souhaitait régler la question à l'amiable. Le 31 décembre 2011, l'appelant a toutefois contesté les montants réclamés. A la réception de ce courrier par le conseil de l'intimée, celle-ci a réagi en notifiant à l'appelant son licenciement immédiat. En effet, le 22 décembre 2011, l'intimée se plaçait dans une optique de règlement à l'amiable, raison pour laquelle aucun licenciement immédiat n'avait été signifié à cette date. Ainsi, en dépit de la connaissance des montants détournés par son employé, largement supérieurs aux 13'955 fr. 20 initialement découverts, l'intimée était prête à « passer l'éponge ». Ce n'est qu'à la suite des dénégations de l'appelant – qui a contesté avoir établi des factures et indiqué que la liste annexée au courrier du 22 décembre 2011 contenait de nombreuses erreurs – que le lien de confiance a été irrémédiablement rompu. L'attitude adoptée par l'intéressé était en effet en continuité avec les actes précédemment accomplis, dont la nature était propre à rompre le lien de confiance. Au demeurant, l'appelant s'est ultérieurement, soit le 23 janvier 2012, acquitté d'un montant de 29'747 fr. 53, reconnaissant ainsi qu'il était effectivement débiteur d'une partie du montant réclamé le 22 décembre 2011, en dépit de ses dénégations préalables. De par son attitude, l'appelant avait en définitive perdu tout crédit auprès de l'intimée, qui ne pouvait plus lui octroyer la confiance inhérente à sa fonction. L'intimée avait en effet fait appel à l'appelant pour ses compétences professionnelles et parce qu'elle avait besoin d'une personne de confiance, notamment pour développer ses activités et gérer certains aspects administratifs du travail avec lesquels elle était moins à l'aise. On ne voit pas, dans ces circonstances, en quoi un avertissement aurait été d'un quelconque secours à l'appelant, ce qui permet — encore une fois — de confirmer que les rapports de confiance étaient irrémédiablement rompus entre les parties. On ne saurait prétendre, comme le fait l'appelant, que le délai imparti, par l'intimée venait à échéance le 21 décembre 2011, puisqu'un nouveau délai a été imparti le 22 décembre 2011, étant précisé que l'entier du montant dû au 21 décembre 2011 avait été réglé le jour précédent. S'agissant de la date de réception du courrier du 31 décembre 2011, les premiers juges ont retenu que l'appelant avait lui-même écrit qu'il prendrait contact avec le secrétariat du conseil de l'intimée « à la réouverture de vos bureaux », ce qui n'est pas contesté en appel. Or, cela montre bien que l'appelant était conscient que l'étude du conseil

de l'intimée était fermée durant les fêtes de fin d'année et que cette dernière ne prendrait connaissance de son courrier que plusieurs jours plus tard. Ce qui précède rend inutile l'examen du grief avancé par l'appelant en lien avec l'absence d'allégué de fait relatif à la date de réouverture de l'étude du conseil de la partie adverse. Le grief de l'appelant, mal fondé, doit être rejeté. 6. 6.1 L'appelant conteste également l'application faite de l'échelle bernoise s'agissant de son droit au salaire durant sa période d'incapacité. Il estime que pour les mois de novembre et décembre 2011, comme l'assurance perte de gain de l'intimée ne lui servait pas de prestation, il aurait droit au versement de son salaire à 100 %, soit un montant total de 9'342 fr. 05 incluant la réduction inexplicite de son

E. 9.1

des « conditions générales de travail, Statut du personnel », qui prévoit que l'employeur prend en charge au moins le 50 % de la prime de l'assurance perte de gain. Partant, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'intimée était en droit de verser à l'appelant le 80% de son salaire dès le 4 novembre 2011, date à partir de laquelle il a été en incapacité totale de travail, sans qu'il importe que les prestations d'assurance n'aient été servies qu'à partir du

E. 13

janvier 2012. 5 Au surplus, il ressort du jugement entrepris que l'appelant a touché des prestations de l'assurance perte de gain à tout le moins pour les mois de janvier à avril 2012. L'appelant ne le conteste pas puisqu'il indique même dans son appel que « pour le mois de janvier 2012, l'assurance perte de gain n'a servi ses prestations qu'à compter du 13 de ce mois-là ». Cela tend à démontrer que l'employé était bien affilié par le biais de son employeur, conformément à ce qui ressort du contrat de travail, peu importe que les prestations d'assurance n'aient été servies qu'à partir du 13 janvier 2012. Les calculs effectués par les premiers juges concernant les mois de novembre et décembre 2011 ne prêtent pas le flanc à la critique et peuvent être ici confirmés. En effet, pour ce qui est du salaire du mois de novembre 2011, en prenant en compte 3 jours de travail à 100%, soit 19'055 fr./30 x 3, puis 27 jours d'incapacité totale, soit 80% de 19'055 fr./30 x 27, l'intimée devait verser 15'625 fr. 10 à l'appelant, soit exactement le montant dont elle s'est acquittée. S'agissant du salaire du mois de décembre 2011, l'appelant était en incapacité totale durant l'entier du mois, de sorte que ce salaire devait se monter au minimum à 80% de 19'055 fr., soit 15'244 fr., treizième salaire en sus. Ainsi, l'appelant aurait droit à un treizième salaire pour l'année 2011 de 18'419 fr. 80, soit 10 mois à 100% (19'055 fr./12 x 10) et 2 mois à 80% (19'055 fr./12 x 2). A l'instar de ce qu'on retenu les premiers juges, l'appelant aurait donc dû recevoir pour les mois considérés une somme totale de 33'663 fr. 80. Or, il a touché une somme supérieure, soit 34'749 fr. 80, de sorte qu'il n'y a pas lieu de lui allouer quoi que ce soit pour la période en question. Au regard de ce qui précède, les griefs de l'appelant relatifs aux salaires versés pour les mois de novembre et décembre 2011 sont infondés. 6.5 Demeure la question du salaire relatif aux douze premiers jours de l'année 2012. A cet égard, on ne discerne pas les raisons qui ont amené les premiers juges à nier le droit au salaire pour cette période. En effet, le fardeau de la preuve incombait à l'intimée, qui devait se libérer en démontrant qu'elle s'était valablement acquittée de ce montant (art. 8 CC), sans que l'on puisse imputer à l'appelant le fait de n'avoir pas produit de décompte de salaire postérieur au mois de décembre 2011. Ainsi, l'appelant a droit à son salaire à raison de 80 % pour douze jours, soit 6'097 fr. 60 (15'244 fr./30 x 12), dont à déduire 3'000 fr. d'acomptes reconnus par l'intéressé. Il a également droit à son treizième salaire, pro rata

temporis , soit 508 fr. 15 (6'097 fr. 60 X 12/13). En définitive, le montant dû par l'intimée à l'appelant pour les douze premiers jours de l'année 2012 s'élève à 3'605 fr. 75 bruts (6'097 fr. 60 + 508 fr. 15 – 3'000 fr.), sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012. 7. L'appelant ne remet pas en cause, dans la motivation de son appel, sa condamnation au paiement de la somme de 862 fr. 85 en faveur de l'intimée, conformément au chiffre II du jugement entrepris. Il convient ainsi de confirmer le jugement sur ce point, en dépit des conclusions prises en appel, qui en font abstraction. 8.

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