VD_FINDINFO HC / 2018 / 471 vom 16. Mai 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-05-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2018___471

FR: VD_FINDINFO HC / 2018 / 471 du 16 mai 2018

IT: VD_FINDINFO HC / 2018 / 471 del 16 maggio 2018

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF | 337c CO, 3 LEg, 6 LEg

Erwägungen

E. 1
CPC).

E. 1.1
L’appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) 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). L’appel doit être introduit auprès de l’instance d’appel, soit de la Cour d’appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [Loi vaudoise d’organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al.

E. 1.2
En l’espèce, formé en temps utile, compte tenu des féries judiciaires hivernales (art. 145 al. 1 let. c et 146 al. 1 CPC), par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10’000 fr., l’appel est recevable.

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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 1 et les références citées).

E. 2.1
in JAR 2008 p. 188 ; TF 4C.364/2005 du 12 janvier 2006 consid. 2.3, in Revue suisse de jurisprudence [RSJ] 2006 p. 2014 ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.33 ad art. 337 CO). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend 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, 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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid.

4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1c). L'employeur qui résilie le contrat de travail en invoquant de justes motifs doit agir sans tarder, sous peine de déchéance (ATF 123 III 86 consid. 2b). Il s'agit là d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs de l'art. 337 al. 1 CO. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; ATF 93 II 18). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337 CO).

E. 3.1

L'appelante fait valoir que les premiers juges auraient constaté certains faits de manière inexacte.

E. 3.2.1

Elle soutient que le premier incident lors duquel l'intimée a omis d'attacher un enfant dans sa chaise haute aurait eu lieu non pas le 9 décembre 2014 comme retenu dans le jugement entrepris, mais à une date indéterminée se situant après le licenciement ordinaire du 16 décembre 2014 et avant que l'intimée l'informe de sa grossesse au milieu du mois de janvier 2015. Elle en conclut qu'il ne serait pas surprenant qu'elle ait renoncé à donner un avertissement écrit à l'intimée, dès lors que les rapports de travail étaient voués à prendre fin.

E. 3.2.2

En l'espèce, dans sa lettre de résiliation immédiate des rapports de travail du 23 janvier 2015, l'appelante fait elle-même référence à la date du 9 décembre 2014, s'agissant de la première fois où l'intimée aurait omis d'attacher un enfant dans une chaise haute. L'appelante soutient que l'indication de cette date résulterait d'une erreur de plume. Elle n'apporte toutefois pas le moindre élément susceptible de le démontrer. Les différents témoins entendus à ce propos n'ont notamment pas été en mesure de préciser la date exacte à laquelle cet évènement avait eu lieu, F._____ et Z._____ ayant uniquement indiqué qu'il s'était produit au mois de décembre 2014, sans plus amples précisions. Dans ces circonstances, c'est la date du 9 décembre 2014, que l'appelante a elle-même indiquée concernant la survenance de cet incident, qui sera retenue. Il n'y a dès lors pas lieu de modifier l'état de fait dans le sens qu'elle requiert.

E. 3.3.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'il n'était pas établi que l'intimée aurait omis d'attacher un enfant dans une chaise haute une deuxième fois, en l'occurrence au mois de janvier 2015. Elle se fonde à cet égard sur le témoignage de Z._____, lequel aurait, selon elle, été confirmé involontairement par l'intimée lorsqu'elle a été interrogée en qualité de partie à l'audience de jugement.

E. 3.3.2

En l’espèce, il ressort certes du procès-verbal de cette audience que lors de son interrogatoire, l’intimée s’est référée au mois de janvier 2015 s’agissant de l’unique épisode lors duquel elle admet avoir oublié d’attacher un enfant dans sa chaise haute. Elle a toutefois indiqué que F._____ était présente à cette occasion et lui aurait fait une remarque. Or F._____ a confirmé que c’était au mois de décembre 2014 qu’elle avait personnellement constaté que l’intimée n’avait pas attaché un enfant dans sa chaise, précisant qu’elle était en vacances au mois de janvier 2015, au moment où, selon l’appelante, ce même incident aurait eu lieu pour la seconde fois. Dans ces circonstances, il apparaît qu’à l’audience de jugement, l’intimée – qui a contesté qu’il y ait eu une deuxième fois où elle aurait omis d’attacher un enfant sur une chaise haute – faisait référence à l’épisode survenu le 9 décembre 2014, en présence de F._____, et non à celui du mois de janvier 2015 relaté par Z._____. Pour le surplus, c’est à raison que les premiers juges ont apprécié le témoignage de Z._____ avec retenue, dans la mesure où ce témoin était employé de l’appelante au moment de son audition. En définitive, le grief soulevé par l’appelante s’avère infondé.

E. 3.4.1

L’appelante reproche aux premiers juges d’avoir retenu que les circonstances dans lesquelles l’enfant n’avait pas été attaché dans la chaise haute n’avaient pas suffisamment été établies pour retenir que l’intimée aurait commis une faute grave. Elle se réfère à cet égard aux déclarations faites par les témoins Z._____ et F._____.

E. 3.4.2

En l’espèce, force est de constater que les déclarations faites par les deux témoins prénommés ont été retranscrites correctement dans le jugement entrepris. Pour le surplus, en tant qu’elle relève du droit, la question de l’appréciation de la gravité de la faute de l’intimée sera traitée lors de l’examen du caractère justifié ou non du licenciement (cf. infra consid. 4). Le grief de l’appelante est dès lors infondé, en tant qu’il porte sur la constatation inexacte des faits.

E. 4.1

L’appelante invoque une violation du droit par les premiers juges, arguant que le licenciement immédiat signifié le 23 janvier 2015 aurait dû être considéré comme justifié au sens de l’art. 337 CO.

E. 4.2.1

Selon l’art. 337 CO, l’employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Le congé immédiat prévu par cette disposition peut donc intervenir dans n'importe quelle phase de la relation de travail, tant que dure celle-ci. Ainsi, l'employeur peut prononcer une résiliation immédiate pendant la maladie, le service militaire ou la grossesse d'un ou d'une salarié(e), alors qu'une résiliation ordinaire serait frappée de nullité (cf. art. 336c al. 2 CO). Dans une telle hypothèse, il appartient toutefois au juge de se montrer vigilant lors de l'appréciation des circonstances à l'appui de la résiliation immédiate, car l'art. 337 CO ne saurait être utilisé par l'employeur comme un prétexte pour détourner la rigueur des règles protectrices posées en matière de licenciement ordinaire (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.1 et les références citées). La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1 b). Constitue

un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213 consid. 3.1), qui doit donc constituer une ultima ratio . 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 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, 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 et CACI

E. 4.2.2

L’art. 3 LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l’emploi. L’interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l’accès à l’emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l’art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s’agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L’interdiction de toute discrimination s’applique notamment à l’embauche, à l’attribution des tâches, à l’aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. Constitue ainsi une discrimination directe le licenciement notifié à une travailleuse parce qu'elle est enceinte, parce qu'elle souhaite le devenir ou parce qu'elle est mère. Le caractère apparemment discriminatoire d'une mesure disparaît si celle-ci est justifiée objectivement. Un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes, par exemple un objectif de politique sociale (TF 4A_395/2010 du 25 octobre 2010, consid 5.1 et les références citées). Selon l’art. 6 LEg, l’existence d’une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s’en prévaut la rende vraisemblable. Dans le cas où le travailleur y parvient, le fardeau de la preuve est renversé et il appartiendra alors à l’employeur d’établir l’inexistence de la discrimination (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., 2014, pp. 886 et 887).

E. 4.3.1

En l’espèce, l’appelante fonde le licenciement immédiat litigieux en particulier sur le fait que l’intimée aurait, la veille dudit licenciement, omis d’attacher un enfant dans une chaise haute. Dans la mesure où l’intimée le conteste, et dès lors que seule Z._____ a affirmé avoir participé à cet évènement, il est douteux que celui-ci ait été établi à satisfaction, le témoignage de Z._____ devant être apprécié avec réserve, compte tenu de ses liens avec l’appelante, dont elle était l’employée au moment de son audition. Quoi qu’il en soit, l’on ne dispose pas d’assez d’éléments pour qualifier cet incident de suffisamment grave pour justifier à lui seul un licenciement immédiat. On ignore en effet les circonstances dans

lesquelles l'enfant aurait été laissé dans sa chaise sans être attaché, notamment si l'intimée ou un autre employé était en train de le nourrir et se trouvait donc à proximité de lui, de même que le type de chaise dont il s'agissait, notamment sa hauteur ou la présence ou non d'une tablette limitant le risque de chute en avant. Or de tels éléments – qu'il incombait à l'appelante d'établir – apparaissent indispensables pour apprécier les éventuels risques encourus par l'enfant et, partant, le degré de la faute que l'appelante reproche à l'intimée. A cet égard, on ne saurait se contenter, comme le prétend l'appelante, de l'appréciation subjective de Z._____ quant à la dangerosité de l'évènement. C'est également en vain que l'appelante soutient que le fait que l'intimée aurait violé à cette occasion l'interdiction qui lui aurait été faite de porter un enfant justifierait son licenciement immédiat. Tout d'abord, on peut à nouveau douter qu'il soit suffisamment prouvé qu'une telle interdiction aurait été donnée, celle-ci étant contestée par l'intimée et confirmée en définitive uniquement par C._____ et Z._____, dont les témoignages doivent être appréciés avec réserve compte tenu de leur statut d'employées de l'appelante au moment de leur audition. Quoi qu'il en soit, le fait pour une employée de crèche d'avoir porté à une occasion un enfant après que son employeur lui en avait fait l'interdiction ne constitue pas une faute grave au point de justifier un licenciement immédiat. Au vu de ce qui précède, même en admettant qu'il fût établi, on ne saurait considérer le seul incident du mois de janvier 2015 comme un juste motif au sens de l'art. 337 CO.

E. 4.3.2

L'appelante soutient en outre que la résiliation immédiate du contrat de travail de l'intimée serait justifiée par le fait qu'avant le mois de janvier 2015 déjà, celle-ci aurait violé de manière répétée et gravement les normes de sécurité, mettant ainsi en danger l'intégrité des enfants. Dans sa lettre de licenciement immédiat, l'appelante invoque d'abord le fait que l'intimée aurait laissé, le 2 septembre 2014, un bébé de cinq mois seul et sans surveillance sur la table à langer. Comme l'ont relevé les premiers juges, cela n'a toutefois pas été établi durant l'instruction. En effet, ni la lettre du 2 septembre 2014 prolongeant le temps d'essai de l'intimée, ni le courrier d'avertissement du 8 décembre 2014 ne font aucune allusion à des soucis de sécurité avec les enfants ; en outre, aucun des témoins entendus en première instance n'a mentionné un tel évènement, le seul témoin qui travaillait pour l'appelante à cette date, soit V._____, ayant au contraire indiqué n'avoir jamais entendu de remarques faites à l'intimée par rapport aux enfants, mais uniquement par rapport au ménage. L'appelante n'invoque d'ailleurs plus cet incident en appel, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte. Quant au deuxième incident mentionné dans la lettre de licenciement immédiat – soit le fait que l'intimée ait placé le 9 décembre 2014 un enfant de 8 mois dans une chaise haute sans l'attacher –, il a été confirmé par F._____ et admis par l'intimée. Il n'est toutefois pas établi que cet évènement aurait donné lieu à un avertissement clair de l'appelante, permettant à l'intimée de comprendre la menace d'un renvoi immédiat en cas de récidive. La lettre de résiliation du 23 janvier 2015 indique certes qu'un tel avertissement aurait été donné mais cela n'a toutefois pas été prouvé. L'appelante n'a notamment produit aucun avertissement écrit faisant référence à cet évènement. En outre, aucun des témoins n'a confirmé ni qu'un tel avertissement écrit aurait été donné ni que l'intimée aurait été avertie oralement des éventuelles conséquences que son comportement pourrait avoir sur son emploi s'il devait se reproduire. En l'absence d'avertissement, on ne saurait considérer le licenciement immédiat comme étant justifié, même en admettant que l'intimée aurait oublié d'attacher un enfant sur sa chaise haute à deux reprises. C'est également en vain que l'appelante se prévaut du fait que l'intimée aurait laissé à la portée des enfants des produits

de nettoyage toxiques pour justifier le congé litigieux. Seule Z._____ – dont le témoignage doit être apprécié avec retenue – a indiqué avoir assisté à un tel incident, précisant qu'il n'avait eu lieu qu'à une seule occasion, en septembre 2014. Il n'y a en revanche jamais été fait allusion par écrit, que ce soit dans la lettre d'avertissement du 8 décembre 2014, dans le courrier de résiliation ordinaire du contrat de travail du 16 décembre 2014 ou dans le courrier de licenciement immédiat du 23 janvier 2015. Dès lors que cet incident serait survenu environ quatre mois avant le congé litigieux et qu'il n'a pas donné lieu à un avertissement, il ne saurait constituer, même en lien avec les autres éléments du dossier, un juste motif de résiliation immédiate.

E. 4.3.3

Au regard de l'ensemble des circonstances – et dès lors qu'il convient de faire preuve de circonspection, le congé litigieux ayant été donné seulement quelques jours après que l'intimée eut informé l'appelante de sa grossesse et des conséquences juridiques que cela entraînait, soit la nullité du congé ordinaire signifié le 16 décembre 2014 –, c'est à raison que les premiers juges ont considéré que la résiliation avec effet immédiat du 23 janvier 2015 était injustifiée, respectivement qu'elle était discriminatoire au sens de la LEg. 5. Au vu de ce qui précède – et dans la mesure où l'appelante ne fait valoir aucun grief à l'encontre des différents montants alloués par les premiers juges du fait du caractère injustifié et discriminatoire de la résiliation –, l'appel doit être rejeté, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement entrepris confirmé. Dès lors que l'appelante succombe, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 964 fr. 50 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), doivent être mis à sa charge (art. 106 al. 1 CPC), le solde de l'avance de frais, par 964 fr. 50, devant lui être restitué. L'intimée et l'intervenante n'ayant pas été invitées à se déterminer sur l'appel, il n y a pas lieu à l'allocation de dépens.

E. 8

avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). On ne saurait 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 les circonstances concrètes, notamment la nature et la gravité des manquements, leur fréquence ou leur durée, de même que l'attitude du travailleur face aux injonctions ou menaces formulées à son encontre (ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157). En l'absence d'avertissement préalable, l'employeur ne peut pas invoquer des manquements de moindre importance pour soutenir que leur accumulation aurait peu à peu réduit puis rompu le lien de confiance et rendu la situation intenable (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail Code annoté, 2 e éd., 2010, n. 1.32 ad art. 337 CO et les références de jurisprudence cantonale citées). L'employeur doit formuler l'avertissement de façon claire et conforme aux règles de la bonne foi. Le travailleur doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat. A tout le moins cette menace doit-elle pouvoir être déduite de la teneur de l'avertissement. Le travailleur doit savoir précisément quel comportement il doit adopter à l'avenir et ce qui ne sera plus toléré par l'employeur (TF 4C.10/2007 du 30 avril 2007 consid.

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