

VD_FINDINFO HC / 2018 / 603 vom 28. Juni 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-06-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2018___603

FR: VD_FINDINFO HC / 2018 / 603 du 28 juin 2018

IT: VD_FINDINFO HC / 2018 / 603 del 28 giugno 2018

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 337 CO, 337c al. 1 CO, 337c al. 3 CO

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 [Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales ou dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, 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.

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y 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

et les réf.). Dès lors que l'appel doit être motivé selon l'art. 311 al. 1 CPC – 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 –, le juge d'appel n'est pas tenu 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, Bâle 2011, n. 3 ad art 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, p. ex. CACI 10 octobre 2013/537 consid. 2.2 ; CACI 1- février 2012/57 consid. 2a).

E. 3.1

L'appelante se plaint d'une constatation incomplète et inexacte des faits. Elle reproche à l'autorité intimée de ne pas avoir pris en considération plusieurs faits selon elle prouvés ou admis, qui seraient propres à remettre en cause la version de l'intimé selon laquelle il aurait été licencié lors de l'entretien du 11 avril 2017.

E. 3.2.1

Les premiers juges n'auraient ainsi pas retenu que l'équipe d'entraîneurs, à savoir l'intimé, J. _____ et X. _____, avaient été convoqués à une réunion le 3 avril 2017 avec le président et le vice-président en vue de discuter des résultats sportifs. L'appelante se réfère à cet égard au témoignage de D. _____, qui fait effectivement état d'une telle réunion, sans toutefois être en mesure, contrairement à ce que soutient l'appelante, de préciser si cette réunion a eu lieu avant ou après l'entretien du 11 avril 2017 de l'intimé avec le président de l'appelante. L'état de fait a dès lors été complété dans ce sens, étant précisé que ce témoignage doit être apprécié avec retenue, dès lors que le témoin est vice-président et actionnaire de l'appelante.

E. 3.2.2

L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir fait état du communiqué de presse du 12 avril 2017 publié sur le site internet de l'appelante, annonçant que l'intimé avait été suspendu avec effet immédiat de toute fonction avec la 1^{re} équipe. L'état de fait a été complété par le communiqué de presse, produit sous P. 26 du bordereau de la demande, étant relevé pour le surplus que l'intimé n'a pas démontré que le communiqué aurait été mis en ligne à une date ultérieure à celle figurant sur la page internet.

E. 3.2.3

L'appelante se prévaut ensuite du courrier que l'appelante a adressé le 14 avril 2017 à l'intimé et soutient que les premiers juges auraient constaté les faits de manière inexacte en ne retenant pas que l'intention de l'appelante était bel et bien de suspendre l'intimé de ses fonctions d'entraîneur de la 1^{re} équipe et non pas de le licencier. Ce grief sera examiné plus loin (cf. consid 4.3 infra) en tant qu'il ne relève pas de la constatation des faits mais de l'appréciation juridique, étant au demeurant observé que le jugement attaqué reproduit intégralement la teneur du courrier du 14 avril 2017.

E. 3.2.4

L'appelante fait encore grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu le courrier que son président a adressé le 18 avril 2017 à J. _____ en réponse à sa lettre de démission du 14 avril 2017, lequel précise que l'intimé n'a pas été licencié mais suspendu avec effet immédiat. Dans la mesure où ce courrier a été produit par la défenderesse avec le bordereau de pièce produit à l'appui de sa réponse (P. 3), l'état de fait a été complété dans ce sens.

E. 4.1

L'appelante soutient que de nombreux éléments du dossier viendraient étayer sa thèse selon laquelle, lors de ses entrevues avec l'intimé, notamment celle du 11 avril 2017, il aurait toujours été question de « mise à l'écart », soit de suspension et non de licenciement. Elle prétend qu'il n'était en effet pas question de licencier l'intimé mais de lui donner une autre fonction au sein du club et de le suspendre par rapport à son mandat de la 1^{re} équipe.

E. 4.2

Selon l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), 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. 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. 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 une poursuite des rapports de travail. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A 480/2009 du 11 décembre 2009 consid. 6.1 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2 non publié in ATF 136 III 94 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JdT 2004 I 63 ; ATF 127 III 351 consid. 4a, rés. in JdT 2001 I 369 et la jurisprudence citée). L'avertissement doit être explicite et, de manière préférable, indiquer la menace du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement (Wylter, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 572). 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 (TF 4C.348/2000 du 14 février 2001 consid. 1c). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_486/2007 du 14 février 2008 consid. 4.1 et la jurisprudence citée ; TF 4C.30312005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.1 et la jurisprudence citée). Les motifs invoqués par l'employeur doivent se rapporter directement à l'origine de la décision de résiliation immédiate ; l'employeur ne peut ainsi pas se prévaloir d'une accumulation de faits anciens (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO, p. 279). Des faits postérieurs au licenciement immédiat ne sauraient par ailleurs être pris en considération (ATF 127 III 310 consid. 4a ; ATF 124 III 25 consid. 3c ; ATF 121 III 467 consid. 5a et b). En revanche, il y a lieu d'admettre, sous certaines conditions restrictives, la possibilité de se prévaloir après coup d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement immédiat, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. En effet, dès l'instant où l'art. 337 CO prescrit au juge de tenir compte des règles de la bonne foi, ce serait méconnaître cette disposition que d'ignorer l'existence d'un semblable motif. Il faut donc se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 121 III 467 ; ATF 124 III 25). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. 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 (ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 consid. 4.2). 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 9 mars 2007 consid. 3.1 ; TF 4C.17412003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les réf. citées ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO). Lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification (« Änderungskündigung»). Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés ; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles. En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances. Ainsi, il y a abus lorsque le travailleur est licencié parce qu'il n'a pas accepté des modifications du contrat qui devaient entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de congé. La résiliation est également abusive lorsqu'elle sert de moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché. Un congé-modification sera en outre qualifié de congé-représailles, abusif conformément à l'art. 336 al. 1 let. d CO, lorsqu'il est signifié au salarié parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicables (TF 40.282/2006 du 1 er mars 2007 et les réf. citées).

E. 4.3

En l'espèce, tout l'argumentaire de l'appelante consiste à dire que l'autorité précédente n'aurait pas constaté les faits de manière exacte et que ce qui aurait été signifié à l'intimé, c'est une suspension de sa fonction d'entraîneur de la 1 re équipe. Les premiers juges ont retenu qu'il s'agissait bien d'un licenciement avec effet immédiat notamment au motif que J._____, entraîneur-assistant, et X._____, Team Manager de la 1 re équipe, avaient démissionné à l'annonce du départ de l'intimé et que le message adressé par l'intimé au président de l'appelante dans la soirée du 11 avril 2017 évoquait bien un licenciement sans que cela suscite de réaction de la part du destinataire. Or, selon les témoignages de D._____ et de M._____, ce qui aurait été communiqué aux tiers, notamment aux joueurs le soir du 11 avril 2017, c'est que l'intimé avait été suspendu et qu'il n'entraînerait plus la 1 re équipe. Dans la mesure où ces témoignages émanent respectivement du vice-président et actionnaire de l'appelante et d'un joueur de l'appelante, ils doivent toutefois être appréciés avec retenue, vu d'une part l'intérêt évident du premier témoin à l'affaire et d'autre part les rapports étroits existant entre le second témoin et le club qui l'emploie. Par la suite, dans un courrier électronique du 21 avril 2017, le président de l'appelante a indiqué à l'intimé, en substance, qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement mais d'une suspension ; l'intimé arrêta avec effet immédiat ses fonctions au sein de la 1 re équipe et était pour le surplus toujours présent dans l'organigramme du club mais plus sous le staff de cette équipe. Selon un article publié le même jour sur le site www.footvaud.ch, l'intimé n'était plus l'entraîneur de la première équipe et en attendant l'intersaison, durant laquelle le club se mettrait à la recherche d'un nouveau coach, ils seraient trois à assurer l'intérim. Il ressort ainsi de l'ensemble du dossier que l'appelante, quel que soit le terme utilisé – licenciement ou suspension – avait l'intention de se séparer de l'intimé en tant qu'il entraînait la 1 re équipe mais n'excluait pas de lui trouver une autre fonction au sein du club. A aucun moment il n'a été question de faire reprendre à l'intimé ses fonctions d'entraîneur de la 1 re équipe pour la saison qui suivait, alors même qu'il avait été engagé en cette

qualité . L'appelante soutient elle-même qu'il était question de lui trouver une autre fonction au sein du club, mais cela constitue un congé-modification – dès lors que le contrat de travail mentionne expressément que l'intimé est engagé en qualité d'entraîneur de la première équipe – que l'intimé n'était pas tenu d'accepter. Faute d'acceptation de sa part, il y a bien eu résiliation des rapports de travail, conformément aux principes exposés ci-dessus. Ainsi, eu égard à la teneur du contrat de travail, la « suspension » de l'entraîneur par rapport au mandat de la 1 re équipe constituait bien un licenciement avec effet immédiat. Pour le surplus, même si l'appelante ne le plaide pas, on ne saurait considérer que les défaites de la 1 re équipe et le risque de relégation constitue des justes motifs de licenciement de l'entraîneur avec effet immédiat. Le grief est dès lors infondé.

E. 5.1

Selon l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, 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 ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2).

E. 5.2

En vertu 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 pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. L'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié ; une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 consid. 5a ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e). L'indemnité, dont le montant n'est pas soumis aux cotisations sociales (ATF 123 V 5), est fixée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur ; d'autres critères, tels que la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 consid. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c), entrent aussi en considération (pour un aperçu de la jurisprudence, voir TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 5.2.1). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wyler, op. cit., pp. 609-610).

E. 5.3

En l'espèce, l'appelante ne fait pas valoir d'autres moyens à titre subsidiaire en ce qui concerne les conséquences pécuniaires du licenciement immédiat injustifié de l'intimé, qu'il s'agisse de la créance en dommages-intérêts fondée sur l'al. 1 de l'art. 337c CO ou de l'indemnité fondée sur l'al. 3 de cette même disposition. Dans la mesure où le contrat de travail devait effectivement prendre fin le 30 juin 2018, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intimé avait droit à son salaire depuis le mois de juillet 2017, intérêts moratoires en sus, jusqu'à l'échéance de son contrat de durée déterminée. En ce qui concerne l'exigibilité de la créance de l'intimé, on ne saurait reprocher aux premiers juges de ne pas avoir fait application de l'art. 339 al. 1 CO, disposant qu'à la fin du contrat, toutes

les créances qui en découlent deviennent exigibles, dès lors que l'intimé a conclu à ce que les salaires des mois d'août 2017 à juin 2018 lui soient versés à la fin de chaque mois. L'échéance des montants dus à l'intimé, telle que fixée aux chiffres III et IV du dispositif du jugement, ne prête ainsi pas le flanc à la critique. La fixation de l'indemnité due en raison du licenciement immédiat injustifié, à hauteur d'un mois de salaire dû à l'intimé, échappe également à toute critique au vu des principes jurisprudentiels exposés ci-dessus.

E. 6.1

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 confirmé.

E. 6.2

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

E. 6.3

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse.

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