

VD_FINDINFO HC / 2020 / 294 vom 28. Mai 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-05-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___294

FR: VD_FINDINFO HC / 2020 / 294 du 28 mai 2020

IT: VD_FINDINFO HC / 2020 / 294 del 28 maggio 2020

Regeste

RETARD, CONTRAT DE TRAVAIL, JUSTE MOTIF, RÉSILIATION IMMÉDIATE, SOUPÇON | 337 CO, 337c 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]), dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt et portant sur des conclusions qui sont 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). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, Bâle 2019, 2 e éd., n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135).

E. 3.1

L'appelante plaide l'inexistence de l'accident du 13 août 2018, se fondant notamment sur la décision de la SUVA du 13 mai 2019, confirmée le 21 juin 2019, et requiert la suspension de la cause jusqu'à droit connu sur le recours actuellement pendant devant la CASSO au sujet de la restitution des prestations. Elle se plaint à cet égard d'une constatation inexacte des faits et d'une violation du droit. A supposer que l'élément invoqué par l'appelante pour justifier le licenciement immédiat – en l'espèce, l'inexistence de l'accident – soit établi, il convient de se demander si celui-ci est en soi suffisant pour admettre que le licenciement immédiat était justifié, comme le soutient l'appelante.

E. 3.2

Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Constituent notamment 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). Aux termes de 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 cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). 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 (al. 3). La résiliation produit des effets ex nunc immédiats dès sa réception par son destinataire, sans égard au fait qu'elle soit justifiée ou non ou que le travailleur soit ou non dans une période de protection contre le licenciement en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 750 ; cf. aussi Gloor, in Dunand/Mahon (édit.), Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 72 ad art. 337 CO ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7 e éd., 2012, n.12 ad art. 337 CO ; ATF 117 II 270 consid. 3b, JdT 1992 I 398 ; TF 4C.390/ 2005 du 2 mai 2005 consid. 2.3, in JAR 2007 p. 251 ; TF 8C_294/2011 du 24 décembre 2011 consid. 6.4.3). Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; ATF 75 II 329 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. 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. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique. On peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités ; ATF 130 III 28 consid. 4.4). Il faut par ailleurs distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations en secret (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 ; TF 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2 ; TF 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). Le licenciement immédiat est justifié lorsque l'employeur résilie le contrat sur la base de soupçons et parvient ensuite à établir les circonstances à raison desquelles le rapport de confiance entre les parties doit être considéré comme irrémédiablement rompu. En revanche, si les soupçons se révèlent infondés, l'employeur doit supporter les conséquences de l'absence de preuve ; le licenciement immédiat sera généralement considéré comme injustifié, sauf circonstances particulières, notamment lorsque l'employé a empêché la manifestation de la vérité de façon déloyale (TF

4C.325/2000 du 7 février 2001 consid. 2a et les arrêts cités, in Droit du travail 2001 p. 38 ; TF 4C.103/1999 du 9 août 1999 consid. 3, in JAR 2001 p. 304). C'est donc en principe la situation réelle qui prévaut, quand bien même elle n'est établie que postérieurement à la résiliation des rapports de travail (TF 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2, in Droit du travail 2005 p. 177 ; TF 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.3).

E. 3.3

L'appelante ne conteste pas que le comportement adopté par l'intimé à compter du 13 août 2018 n'a aucun rapport direct avec l'avertissement qui lui a été communiqué le 14 mai 2018. Il n'y a donc pas lieu de revenir sur cet avertissement. Dans son acte d'appel, l'appelante reconnaît avoir, au mois d'août 2018 déjà, nourri quelques doutes quant à l'existence de la chute du 13 août 2018, mais n'en avoir pas alors fait grand cas, dès lors que cette chute n'avait justifié qu'une incapacité de travail d'une semaine. On comprend ainsi que l'appelante a considéré que les faits à la base de l'incapacité de travail de l'intimé n'étaient pas graves en soi tant que l'incapacité se limitait à une semaine, mais qu'ils le sont devenus lorsque l'incapacité s'est prolongée en septembre et octobre. Ce raisonnement ne saurait être suivi pour les motifs qui suivent. En l'espèce, l'appelante a presque immédiatement nourri un soupçon s'agissant de la chute invoquée par son employé. Elle a d'ailleurs agi promptement pour clarifier la situation, en faisant procéder à l'interrogatoire de ses employés dès le lendemain de la connaissance de l'arrêt de travail de l'intéressé – soit au mois d'août 2018. L'appelante a ainsi été en mesure de comprendre à ce moment-là déjà que la version des faits de son employé liée à la chute évoquée était sujette à caution, alors même que celui-ci se prévalait d'une incapacité de travail pour cause d'accident, étant au bénéfice d'un certificat médical établi le jour de l'accident litigieux et attestant d'une incapacité de travail à 100 % des 13 au 20 août 2018 en raison d'un accident. Or l'employeuse n'a demandé à son médecin-conseil de s'entretenir avec son employé qu'au mois d'octobre 2018 seulement, après avoir eu connaissance d'une modification du motif de l'incapacité figurant sur plusieurs certificats médicaux – celui-ci étant rectifié de « maladie » en « accident » par le médecin traitant de l'intimé. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'elle a pris la décision de licencier l'intéressé. Au regard de ce qui précède, il y a lieu de considérer que l'appelante a, dès le mois d'août 2018, levé tout soupçon sur l'incident invoqué. En attendant le mois d'octobre suivant pour licencier son employé, elle a agi tardivement. De surcroît, si l'acte incriminé n'était pas suffisamment grave à ses yeux pour justifier un licenciement immédiat au mois d'août 2018, il ne pouvait pas le devenir deux mois plus tard. De deux choses l'une en effet, soit le comportement incriminé – un mensonge de l'employé permettant de justifier une incapacité de travail – était propre à rompre immédiatement et définitivement le lien de confiance, soit il ne l'était pas ; la durée de l'incapacité de travail subséquente ne saurait être déterminante en soi, puisque la fausseté des dires et des certificats est réalisée de la même manière dans les deux cas, quelle que soit la longueur de l'incapacité de travail subséquente. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont retenu que la question de l'existence ou non de la chute de l'employé dans les escaliers n'était pas suffisamment centrale pour détruire le lien de confiance avec l'appelante. L'appelante invoque un second motif pour justifier le licenciement immédiat, à savoir le refus de l'intimé de travailler à partir du 9 octobre 2018. Ce motif n'est cependant pas suffisant, faute d'éléments prouvant que l'employé aurait refusé de travailler à partir du 9 octobre 2018, le rapport du médecin-conseil ne faisant que relater que l'intéressé lui aurait simplement demandé de maintenir son arrêt de travail jusqu'à son terme prévu pour la fin du mois d'octobre 2018. En définitive, l'appelante n'a pas établi que le licenciement immédiat

était justifié. Le jugement querellé peut dès lors être confirmé, par substitution de motifs, s'agissant du licenciement immédiat injustifié, aucune violation de l'art. 337 CO ne pouvant être retenue. L'appelante a certes soulevé un grief en lien avec l'établissement des faits ; elle tendait à démontrer que la preuve de la chute invoquée par l'intimé à l'appel n'avait pas été apportée. Cette critique est toutefois vaine, puisque le licenciement immédiat a été considéré comme injustifié au vu de sa tardiveté, indépendamment de savoir si l'[in]existence de la chute était établie. Cette question de fait n'a dès lors pas d'incidence sur la solution du litige et souffre de demeurer en l'état.

E. 4.1

Pour ces motifs, l'appel, manifestement mal fondé (art. 322 al. 1 CPC), doit être rejeté et le jugement querellé confirmé. Le rejet de l'appel rend inutile la suspension de la procédure jusqu'à droit connu sur la procédure pendante devant la CASSO et réduit à néant le grief de violation de l'art. 126 CPC invoqué par l'appelante.

E. 4.2

Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Dans le cas d'espèce, et malgré l'issue du litige, l'appelante sera mise au bénéfice de cette disposition et aucun frais ne sera mis à sa charge. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

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