

VD_FINDINFO HC / 2021 / 142 vom 7. April 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-04-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2021___142

FR: VD_FINDINFO HC / 2021 / 142 du 7 avril 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2021 / 142 del 7 aprile 2021

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, REJET DE LA DEMANDE, INDEMNITÉ ÉQUITABLE | 337 CO, 337c al. 3 CO, 308 al. 1 let. a CPC (CH), 311 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), 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). 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 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. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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 (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées ; Jeandin, Commentaire romand, CPC [CR-CPC], Bâle 2019, 2 e éd., nn. 2ss et 6 ad art. 310 CPC).

E. 2.2

L'instance d'appel peut administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC), notamment lorsqu'elle estime opportun de renouveler l'administration d'une preuve ou d'administrer une preuve alors que l'instance inférieure s'y était refusée ou encore de procéder à l'administration de toutes autres preuves. L'art. 316 al. 3 CPC ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration des preuves. L'instance d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé si l'appelant n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première

instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). En l'espèce, l'appelante requiert à titre de mesures d'instruction l'audition du témoin T._____ et la production du dossier de la SUVA. Il n'y a toutefois pas lieu d'y donner suite, pour les motifs exposés aux considérants ci-après (cf. infra consid. 4.3)

E. 3.1

in fine). Pour 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). A cet effet, le juge prendra en considération les circonstances du cas particulier (ATF 142 III 579 consid. 4.2), 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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2 ; TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). Devra encore être prise en compte la durée à effectuer jusqu'à la fin ordinaire des rapports de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). Le travailleur supporte le fardeau de la preuve relative à l'existence d'une résiliation immédiate. En revanche, le fardeau de la preuve relatif à l'existence de justes motifs est à la charge de l'employeur (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., 2019, p. 768 s.).

E. 3.2

En l'espèce, sous le titre « bref rappel des faits », l'appelante expose un état de fait de son cru sous forme d'allégués accompagnés d'offres de preuves. Or, comme indiqué ci-dessus, il n'appartient pas à la Cour de céans de comparer l'état de fait exposé avec celui du jugement pour en déduire les éventuelles critiques de l'appelante. Il n'y a donc pas lieu de prendre en compte l'exposé des faits qui figure dans l'appel et, sous réserve des éléments de faits critiqués de manière spécifique dans la partie « droit » qui seront discutés ci-dessous, on s'en tiendra à l'état de fait retenu par les premiers juges.

E. 3.3

L'appelante a en outre conclu à l'annulation du chiffre VI du dispositif, lui faisant obligation de délivrer à l'intimée un certificat de salaire pour l'année 2019, sur lequel figureront les montants arrêtés dans le jugement. Elle n'a toutefois énoncé aucun grief à ce sujet, de sorte que son appel est irrecevable sur ce point pour défaut de motivation.

E. 4.1

L'appelante invoque une violation de son droit à la preuve. Elle fait grief aux premiers juges de n'avoir pas entendu le témoin T._____ « cité conformément aux exigences de l'art. 152 CPC », dont le témoignage serait susceptible d'influer sur la cause, et de n'avoir pas donné suite à sa demande de production de pièces. Elle requiert que ces mesures d'instruction soient administrées dans le cadre de la procédure d'appel,

E. 4.2

En procédure civile, le droit d'être entendu trouve son expression à l'art. 53 al. 1 CPC, qui reprend la formulation générale de l'art. 29 al. 2 Cst. Il confère à toute partie, parmi d'autres prérogatives, le droit de faire administrer des preuves à l'appui de sa demande ou défense en justice (Schweizer, CR-CPC, n. 1 ad art. 152 CPC). Ce droit à la preuve, inscrit à l'art. 152 al. 1 CPC, n'existe que s'il s'agit d'établir un fait pertinent, qui n'est pas déjà prouvé, par une mesure probatoire adéquate, laquelle a été régulièrement offerte en temps utile selon les règles de la procédure (ATF 138 V 125 consid. 2.1 ; ATF 135 I 187 consid. 2.2 ; TF 2C_20/2019 du 13 mai 2019 consid. 3.2 ; TF 8C_558/2016 du 4 mai 2017 consid. 5.2). Par moyens de preuve « adéquats », il faut comprendre ceux qui sont aptes à forger la conviction du tribunal sur la réalité d'un fait pertinent, autrement dit dont la démonstration peut avoir une incidence sur l'issue du litige (Schweizer, op. cit. n. 8 ad art. 152 CPC). Les art. 8 CC et 152 CPC ne régissent pas l'appréciation des preuves et ne disent pas quelles mesures doivent être ordonnées, ni ne dictent au juge civil comment forger sa conviction (TF 4A_42/2017 du 29 janvier 2018 consid. 3.2, non publié in ATF 144 III 136 et les réf. citées). En outre, le droit à la preuve n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; ATF 141 I 60 consid. 3.3 ; TF 8C_376/2020 du 4 décembre 2020 consid. 3.3) ou lorsque le moyen de preuve n'est d'emblée pas susceptible de prouver l'allégation (TF 5A_645/2016 du 18 mai 2017 consid. 3.2.1).

E. 4.3

En l'espèce, l'appelante avait demandé en première instance l'audition en qualité de témoin de T._____. Elle fait valoir que cette personne était présente lors de l'altercation qui a conduit au licenciement. A titre préalable, on peut se poser la question de savoir si l'offre de preuve a été offerte en temps utile. En effet, l'appelante n'avait initialement requis aucune preuve : le 11 juin 2020, elle s'est vu impartir un délai au 13 juillet 2020 pour indiquer ses moyens de preuve – de même que la partie adverse – et n'a pas utilisé cette possibilité. L'intimée pour sa part a requis à deux reprises une prolongation du délai pour indiquer ses moyens de preuve, prolongations qui lui ont été accordées. Or c'est durant ce délai prolongé accordé à l'intimée que l'appelante a demandé l'audition du témoin T._____. La question de la recevabilité du moyen de preuve peut toutefois demeurer indécise dès lors qu'il a été donné suite à cette requête. Le vice-président n'a pas écarté l'offre de preuve en se livrant à une appréciation anticipée puisqu'il a au contraire cité le témoin à comparaître à l'audience du 3 septembre 2020, par courrier du 20 août 2020. La citation à comparaître est toutefois venue en retour au greffe du tribunal et l'appelante ne conteste pas que le témoin était introuvable à l'adresse qu'elle avait indiquée. Il faut encore préciser que le vice-président a averti l'appelante en temps utile (soit 7 jours avant l'audience) du fait que la citation à comparaître n'avait pu être notifiée et l'a expressément informée qu'elle conservait la possibilité d'amener le témoin lors de l'audience agendée. Dans ces conditions, il est clair que le droit d'être entendu de l'appelante n'a pas été enfreint. Il lui appartenait de fournir au tribunal l'adresse correcte du témoin qu'elle entendait faire entendre ou de l'amener à l'audience. A défaut d'adresse valable, la preuve n'a pas été « régulièrement offerte » au sens de l'art. 152 CPC et on ne voit pas ce que les premiers juges auraient pu faire de plus. Au reste, on notera encore que si l'appelante n'a pas amené le témoin en audience, elle n'a pas non plus spontanément fourni à cette occasion une nouvelle adresse où joindre le témoin, pas plus qu'elle ne l'indique dans son appel. Il est

donc inexact d'affirmer que les premiers juges ont refusé d'entendre le témoin proposé. La production du dossier SUVA de l'intimée n'avait pas été requise par l'appelante mais par l'intimée, qui y a renoncé à l'audience de jugement. L'appelante a alors repris cette réquisition à son compte. Elle fait valoir que cette pièce était d'une importance cruciale puisqu'elle « aurait permis de se rendre compte de la déclaration de sinistre effectuée, de manière incorrecte, voire fausse, par l'intimée ». Il ressort du jugement – sans que cela soit contesté – que l'appelante a tenté de justifier après coup le congé en faisant valoir que l'intimée avait fait une fausse déclaration d'accident-bagatelle auprès de la SUVA le 31 octobre 2019. Or elle ne connaissait pas ce fait au moment de la résiliation. Les premiers juges ont malgré tout considéré que, même en suivant la version de l'employeur plutôt que celle de l'employée, selon laquelle elle aurait informé dûment V._____ de sa déclaration d'accident, les faits ne revêtaient pas une importance suffisante pour justifier un congé immédiat : il s'agissait d'un cas-bagatelle et l'appelante elle-même n'avait pas mis en doute le contenu de cette déclaration, soit la chute dans les escaliers. Ainsi, les premiers juges ont raisonné sur la base de faits présentés par l'appelante et, surtout, la déclaration critiquée figure au dossier de première instance puisqu'elle a été produite par l'appelante. Pour le surplus, cette dernière n'expose pas en quoi la production par la SUVA de l'entier du dossier aurait pu changer le raisonnement tenu par les premiers juges. En l'absence de violation du droit d'être entendu, singulièrement du droit à la preuve, les griefs ainsi que les mesures d'instruction requises par l'appelante (cf. supra consid. 2.2) doivent être rejetés de même que ses conclusions en annulation, prises à titre très subsidiaire.

E. 5.1

L'appelante invoque une violation de l'art. 337 CO. Elle fait valoir que le refus de l'intimée de restituer les clés de l'entreprise constituait à lui seul un motif de résiliation immédiate du contrat. Pour le surplus, l'intimée aurait également violé ses devoirs de fidélité et de loyauté en se rendant dans les locaux de l'appelante accompagnée d'un tiers qui aurait injurié et menacé V._____. Ces événements auraient été propres à détruire la confiance nécessaire aux rapports de travail.

E. 5.2

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). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Par manquement, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 2.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1). 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). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (cf. TF 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid.

E. 5.3

En l'espèce, il convient de rappeler que l'appelante a, dans un premier temps, soit le 4 novembre 2019, signifié à l'intimée une résiliation ordinaire de son contrat de travail pour le 31 décembre 2019. Elle a justifié ce congé en alléguant des motifs économiques, soit que la société n'avait pas réalisé le chiffre d'affaires qu'elle escomptait au départ et qu'elle n'avait plus les moyens de payer son salaire. Par la suite, soit le 15 novembre 2019, alors que l'intimée était en congé maladie, l'appelante lui a réclamé la clé de l'entreprise. Ensuite des événements qui ont suivi cette demande, et ayant recouvré sa capacité de travail, l'intimée s'est présentée le 19 novembre 2019 dans les locaux de son employeur et V. _____ lui a indiqué qu'elle n'avait plus besoin de venir travailler. Si, dans sa lettre de résiliation immédiate du même jour, le responsable de l'appelante a mentionné le refus de l'intimée de rendre sa clé sans document signé de sa part, le motif invoqué à l'appui de la résiliation était autre, puisqu'il invoquait que c'était « suite à ces insultes, menaces, calomnies et diffamations, qui de plus, [étaient] restées sans excuses de [sa] part » que son contrat était résilié « à juste motif et avec effet immédiat ». Plus tard, en cours de procès, l'employeur a également tenté de justifier le congé en évoquant la déclaration d'accident-bagatelle remplie par l'intimée à l'attention de la SUVA. Dans l'allégué n° 27 de sa réponse du 29 mai 2020, l'appelante a en outre énuméré, de manière lapidaire, neuf motifs justifiant selon elle le licenciement immédiat. Le refus d'ordre, plus précisément le refus de rendre la clé de l'entreprise n'y figure pas. Ce motif n'apparaît donc qu'en deuxième instance et les premiers juges ne pouvaient se prononcer sur ce point. C'était en outre un fait connu de l'employeur, qui aurait dû l'invoquer immédiatement. Pour ce seul motif, le moyen apparaît mal fondé. Au demeurant, il ressort du jugement – sans que cela soit contesté – que si l'intimée a refusé de rendre la clé des bureaux de l'entreprise, c'est du fait que son représentant V. _____ refusait de lui remettre une quittance signée. On ne saurait donc y voir un refus de l'employée de se conformer à des instructions et la jurisprudence citée par l'appelante sur ce point ne trouve manifestement pas application en l'espèce. Dans tous les cas, il n'y a là aucun motif de résiliation immédiate. Pour le surplus, l'appelante invoque une nouvelle fois le fait que la personne qui accompagnait l'intimée aurait injurié et menacé V. _____. Sur ce point, les considérations des premiers juges sont pertinentes et adéquates et l'appelante ne les discute pas. D'abord, on ignore ce qui s'est réellement passé dès lors que les versions des parties divergent. Ensuite, il n'est nullement allégué que l'intimée aurait elle-même injurié ou menacé son patron. Tout au plus peut-on lui reprocher d'être venue accompagnée sur son lieu de travail. Mais là encore, il n'est ni établi ni même prétendu qu'elle aurait donné à son compagnon comme instruction de l'accompagner afin qu'il injurie ou menace V. _____. Enfin, l'appelante prétend que l'intimée se serait moquée de ce dernier « en lui disant qu'il pouvait bien appeler la police mais qu'elle ne lui rendrait pas la clé sans quittance ». Il s'agit là toutefois d'un fait nouveau qui n'a pas été allégué en première instance et qui du reste n'est pas établi. Au vu de ce qui précède, on doit ainsi constater qu'il n'y avait aucun juste motif de résilier avec effet immédiat le contrat de travail de l'intimée.

E. 5.4

Partant, l'argumentation de l'appelante, selon laquelle le congé immédiat aurait été donné en temps utile, se trouve privé de portée. Les premiers juges ont considéré que l'appelante avait agi tardivement en résiliant le contrat le 19 novembre 2019 à raison des faits qui s'étaient déroulés le 15 novembre précédent. Ils se sont référés à la jurisprudence selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, un délai général de deux à trois jours ouvrables de réflexion étant présumé approprié sauf circonstances particulières (ATF 130 III 28 consid. 4.4). Les faits litigieux se sont déroulés le vendredi soir 15 novembre 2019 et la résiliation a été adressée à l'intimée le mardi 19 novembre suivant. On pourrait dès lors admettre que l'appelante a agi dans les deux à trois jours ouvrés. Quoiqu'il en soit, cette question n'a pas besoin d'être tranchée dès lors que, dans tous les cas, les justes motifs ne sont pas établis.

E. 6.1

A titre subsidiaire, l'appelante fait valoir que même si les conditions d'un licenciement immédiat n'étaient pas réunies, aucune indemnité n'aurait dû être allouée à l'intimée en raison d'une faute concomitante lourde de cette dernière. Elle soutient que l'intimée s'est rendue coupable de manquements graves à ses devoirs de fidélité et de loyauté en refusant de restituer la clé des locaux, en se rendant dans ces locaux accompagnée et « en injuriant, menaçant et se moquant de Monsieur V. _____ ». L'appelante fait encore valoir que la relation de travail a été brève, qu'elle rencontre des difficultés économiques et que le licenciement n'a pas eu de conséquences importantes sur la situation personnelle de l'intimée.

E. 6.2

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car 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 (TF 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). 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, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 574; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 765 ss). Le juge tiendra également compte des effets économiques du licenciement, pour l'employeur comme pour l'employé (TF 4A_173/2018 précité consid. 5.1 et les réf. citées). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité.

E. 6.3

En l'espèce, les premiers juges ont pris en compte toutes les circonstances, notamment la faible durée des relations de travail, pour accorder à l'intimée une indemnité minimale, équivalente à un mois de salaire. On ne saurait dire qu'ils se sont fondés sur des faits qui,

dans le cas d'espèce, ne devaient jouer aucun rôle ou qu'ils ont omis de considérer un ou plusieurs faits topiques. L'appelante se prévaut une fois de plus du refus de l'intimée de restituer sa clé – sans préciser que de son côté, elle refusait de lui en donner quittance, sans aucun motif raisonnable – et des injures supposées du compagnon de celle-ci. Ces faits ne pouvant être objectivement reprochés à l'intimée, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans la fixation de l'indemnité au titre d'un manquement de l'intimée à ses devoirs de fidélité et de loyauté. On ne discerne ainsi dans le raisonnement et la décision des premiers juges aucune violation des règles développées en matière de libre appréciation et, par conséquent, aucune violation de l'art. 337c al. 3 CO.

E. 7

En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). En conséquence l'avance de frais par 366 fr. sera restituée à l'appelante. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été appelée à se déterminer.

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