

# VD\_FINDINFO HC / 2021 / 300 vom 19. April 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-04-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2021\\_\\_\\_300](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2021___300)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2021 / 300 du 19 avril 2021

IT: VD\_FINDINFO HC / 2021 / 300 del 19 aprile 2021

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | 330a al. 1 CO, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. a 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], 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 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 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. 1 CPC).

### E. 1.2

Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al.

### 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, 2 e éd. 2019, 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., p. 135).

### E. 3.1

L'appelant soutient que la relation personnelle entretenue avec A. \_\_\_\_\_ n'était pas en lien avec son activité professionnelle au sein de l'intimée, A. \_\_\_\_\_ n'étant pas un bénéficiaire ou usager de cette dernière. Les premiers juges auraient en conséquence constaté les faits de manière inexacte et violé le droit en retenant que la raison du congé avait un lien avec le rapport de travail et portait sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans la K. \_\_\_\_\_. L'appelant invoque en particulier le courrier que l'intimée a adressé le

### E. 3.2

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, pour autant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.). Selon l'art. 336 al. 1 let. a CO, une résiliation même ordinaire est abusive lorsque ce congé est donné en raison d'un fait inhérent à la personnalité de l'autre partie, quand ce fait n'a pas de lien avec le rapport de travail et qu'il ne porte pas non plus, sur un point essentiel, un préjudice grave à l'accomplissement du travail dans l'entreprise. Les antécédents pénaux d'un travailleur, de même que sa mise en prévention ou son inculpation dans une cause pénale, sont des éléments de sa personnalité ; ils peuvent cependant, selon les circonstances, avoir un lien avec le rapport de travail ou perturber gravement le travail dans l'entreprise, de sorte que, dans ces hypothèses, le licenciement échappe à l'interdit de cette disposition (TF 4C.258/1991 du 13 janvier 1992, consid. 1, SJ 1994 p. 357). D'après certains auteurs, les antécédents pénaux d'une personne peuvent nuire à la réputation de l'entreprise pour laquelle elle travaille et leur incidence sera donc appréciée plus sévèrement, au détriment du travailleur, lorsque celui-ci exerce une fonction dirigeante et représentative. On a toutefois jugé qu'un lien avec le rapport de travail ne peut pas être admis du seul fait que les clients de l'employeur pourraient, de manière fortuite, être informés des condamnations subies par le travailleur. Il s'impose enfin de tenir compte, quand le but de l'entreprise n'est pas uniquement lucratif mais plutôt idéal, spirituel, confessionnel ou social, du caractère de l'infraction et des perturbations spécifiques qu'elle peut engendrer dans ce contexte particulier (TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.2 et les réf. citées). En dehors des hypothèses réservées par l'art. 336 al. 1 let. a CO, les antécédents pénaux ni la condamnation pénale d'un travailleur ne peuvent justifier une résiliation ordinaire du contrat de travail ; ils constituent donc moins encore un motif de résiliation immédiate selon l'art. 337 al. 2 CO (TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.2 et les réf. citées).

### **E. 3.3.1**

Les premiers juges ont retenu, en bref, qu'A.\_\_\_\_\_ pouvait être considéré comme un bénéficiaire de l'intimée et comme une personne vulnérable avec qui l'appelant n'avait pas contesté avoir entretenu une relation personnelle hors du cadre professionnel. Pour ce faire, ils se sont fondés sur les déclarations d'A.\_\_\_\_\_ selon lesquelles l'appelant avait invité ce dernier à le rejoindre au [...], soit son lieu de travail au sein de l'intimée, où il lui avait demandé s'il avait déjà eu des maladies sexuellement transmissibles. Par ailleurs, ils ont retenu que les activités des deux employeurs K.\_\_\_\_\_ et [...] pour lesquels l'appelant travaillait parallèlement étaient extrêmement imbriquées et qu'il était dès lors parfaitement possible que des patients ou usagers soient communs aux deux entités. Enfin, X.\_\_\_\_\_ avait expliqué que même si les faits s'étaient déroulés exclusivement dans le cadre de [...], le lien de confiance aurait été rompu, l'appelant travaillant pour les deux entités.

### **E. 3.3.2**

Il est vrai que, par courrier du 6 février 2019, l'intimée a mentionné à l'attention du Ministère public qu'A.\_\_\_\_\_ n'était pas inscrit dans la base de données des usagers de l'intimée et qu'à sa connaissance, cette personne n'était jamais venue dans le cadre d'une consultation de santé sexuelle au [...]. Reste que, dans le cadre de sa plainte pénale, A.\_\_\_\_\_ a notamment expliqué qu'il avait fait la connaissance de l'appelant dans le cadre de [...], que celui-ci occupait la formation d'infirmier et de conseiller en santé sexuelle au [...] et à la K.\_\_\_\_\_ et que dans le cadre de son activité, l'appelant avait eu des contacts réguliers avec sa psychologue et son assistante sociale. A.\_\_\_\_\_ a encore indiqué que quelques mois après avoir fait la connaissance de l'appelant, celui-ci l'avait convoqué dans son bureau à [...] pour lui demander s'il avait contracté une maladie sexuellement transmissible. Il s'était certes étonné de cette demande, mais en raison de la confiance qu'il lui portait et de son statut de conseiller en santé sexuelle, il l'avait laissé l'examiner. Par la suite, l'appelant avait commencé à l'inviter chez lui. Lors de son audition par le Ministère public, A.\_\_\_\_\_ a encore relaté, en bref, qu'il s'était rendu à [...] avec son assistante sociale, qu'il avait rencontré l'appelant, que ce dernier avait alors commencé à l'inviter à [...] dans une cafétéria, qu'une fois il avait appelé l'appelant car il ne l'y avait pas trouvé et que celui-ci lui avait dit de le rejoindre à son travail au [...]. Une fois arrivé là-bas, l'appelant lui avait demandé s'il avait déjà eu une maladie sexuellement transmissible, qu'il avait répondu par la négative, mais que l'appelant lui avait fait passer un test. Pour sa part, l'appelant a déclaré lors de l'enquête pénale qu'il avait rencontré A.\_\_\_\_\_ dans le cadre de son travail, plus particulièrement en lien avec son activité au sein de W.\_\_\_\_\_ à [...], en sa qualité de répondant de la ligne « accueil et écoute ». Ils s'étaient rencontrés, avec l'assistante sociale et le prénommé, au restaurant de [...] à [...]. Il l'avait ensuite reçu à plusieurs reprises dans le cadre de son travail, la plupart du temps dans des cafés, à la demande d'A.\_\_\_\_\_ ou sur la sollicitation de l'appelant. Celui-ci a confirmé qu'il avait vérifié si A.\_\_\_\_\_ avait une maladie sexuellement transmissible car c'était son travail. Il lui avait uniquement posé la question mais il n'avait fait aucune analyse ou prise de sang. Interpellé sur le fait qu'A.\_\_\_\_\_ avait affirmé qu'il lui avait fait une prise de sang, l'appelant a répondu qu'était possible qu'il l'ait incité faire une prise de sang mais qu'il faudrait qu'il vérifie ce point dans les dossiers du [...]. Au regard des déclarations précitées, il est indéniable que l'appelant a eu des échanges avec le plaignant tant dans le cadre de son travail auprès de [...] que de l'intimée, une distinction claire entre les deux activités n'étant pas faite par les intéressés et ne pouvant d'ailleurs être clairement opérée en raison des activités semblables menées auprès des deux entités précitées. Il n'en demeure pas moins que les analyses sanguines demandées à A.\_\_\_\_\_ n'ont pu être sollicitées et effectuées que dans le cadre du travail de l'appelant auprès de l'intimée. En effet, il résulte d'un courriel du président de [...] figurant au dossier que cette association n'effectue aucune forme de dépistage et que les situations nécessitant une telle prise en charge sont redirigées respectivement au [...] et/ou au CHUV selon le degré d'urgence et les besoins.

### **E. 3.3.3**

Dans le cadre de la procédure pénale, A.\_\_\_\_\_ a évoqué des baisers, des attouchements et des relations sexuelles avec l'appelant. Pour sa part, ce dernier a notamment déclaré qu'il n'avait jamais eu de relations sexuelles avec A.\_\_\_\_\_, ni de manière consentie ni de manière contrainte et qu'il n'y avait eu aucun geste à caractère sexuel ni de sa part ni de la sienne. L'appelant a indiqué qu'il avait rencontré A.\_\_\_\_\_ dans le cadre de son travail et qu'il le recevait la plupart du temps dans des cafés. Il avait cotoyé A.\_\_\_\_\_ durant deux ans. Sur cette période, il s'était rendu trois fois à son domicile, une première fois car il

l'avait invité à manger, une deuxième fois car il avait recueilli son témoignage, et une troisième fois parce qu'il l'avait raccompagné chez lui après un anniversaire auquel ils étaient invités tous les deux. L'appelant a encore confirmé que sur sa proposition, A. \_\_\_\_\_ l'avait accompagné à une visite à la [...] organisée avec son ex-épouse et sa fille au début de l'année 2017. Ils avaient également partagé un samedi après-midi un pique-nique au bord du lac, à [...], au printemps 2017. Alors qu'ils étaient assis, A. \_\_\_\_\_ avait pris son bras et l'avait embrassé sur la bouche à trois reprises, ce qu'il avait accepté. D'après l'appelant, il n'y avait plus eu d'autre tentative ni de la part d'A. \_\_\_\_\_, ni de la sienne. Il considérait que les trois baisers échangés n'avaient aucune connotation sexuelle, raison pour laquelle il avait nié en début d'interrogatoire l'existence de relations ou de gestes à caractère sexuel. Au regard des déclarations précitées, on doit admettre que l'appelant a eu des relations hors du cadre professionnel avec A. \_\_\_\_\_, puisqu'il a admis s'être rendu trois fois au domicile de ce dernier, l'avoir amené à la [...], l'avoir amené à un anniversaire, puis à un pique-nique au bord du lac et avoir accepté à trois reprises des baisers sur la bouche. Un tel comportement est à l'évidence complètement inapproprié avec un patient, que l'appelant savait d'ailleurs extrêmement fragilisé, ayant connaissance d'éléments tragiques dans son parcours de vie. L'appelant, en raison de sa formation et de son travail en qualité d'infirmier, était soumis à des règles déontologiques prévoyant notamment que tout professionnel engagé dans une relation avec un usager ou un patient est tenu d'observer une distance thérapeutique. En première instance, l'appelant a d'ailleurs admis qu'il devait respecter une certaine distance thérapeutique avec ses patients. L'intimée n'est pas une société commerciale où le comportement des employés ne pourrait avoir qu'une éventuelle incidence limitée sur la clientèle. Au contraire, son but est de travailler au développement de la qualité de la vie affective, relationnelle et sexuelle des hommes et des femmes du canton de Vaud, à tous les âges de la vie et de promouvoir le respect de leur intégrité. Ainsi, au vu du domaine d'activités de l'intimée et de la vulnérabilité des personnes sollicitant son aide, l'intimée est fondée à exiger de la part de ses employés un comportement irréprochable et exempt d'ambiguïté, plus particulièrement sur les plans relationnels et sexuels, envers ses usagers. Or, le comportement de l'appelant et sa proximité avec A. \_\_\_\_\_ avaient un lien avec les rapports de travail et étaient de nature à perturber gravement le travail effectué au sein de l'intimée. On ne saurait dès lors considérer, comme le soutient l'appelant, que le licenciement de l'appelant serait abusif au motif qu'il aurait été donné pour une raison inhérente à sa personnalité. Au regard de l'ensemble des éléments précités, la résiliation des rapports de travail en raison des comportements admis par l'appelant était justifiée.

4. 4.1 L'appelant demande qu'il soit ajouté à son certificat de travail, d'une part, le fait qu'il se serait constamment acquitté à la pleine et entière satisfaction de son employeur des tâches et objectifs confiés tout au long des rapports de travail et, d'autre part, le fait que son employeur le recommande vivement auprès de tout autre éventuel futur employeur.

4.2 Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur ; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées

dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2004, p. 308, consid. 6.1 pp. 313 ss. et les réf. citées). L'employé doit prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat différent de celui qui lui a été remis (TF 4A\_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). La jurisprudence retient notamment que lorsque le travailleur n'établit pas avoir fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne, il ne peut pas prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a oeuvré « à notre entière satisfaction » (TF 4A\_117/2007 précité consid. 7.1). 4.3 Au regard de ce qui figure sous le considérant 3, soit des manquements de l'appelant et de la rupture du lien de confiance en raison précisément de ses agissements, on ne saurait admettre les ajouts sollicités par l'appelant. En effet, le comportement de l'appelant n'était pas conforme à une relation de soin, particulièrement avec une personne vulnérable. Par ses agissements, il a outrepassé la distance thérapeutique et transgressé ses obligations contractuelles et déontologiques. Dans ces circonstances, on ne voit pas qu'il se justifie d'ajouter au certificat de travail la mention que l'appelant se serait acquitté de ses tâches et obligations à la pleine et entière satisfaction de l'intimée, pas plus qu'il puisse être exigé de cette dernière d'insérer dans le certificat de travail la recommandation à l'égard de futurs éventuels employeurs. 5. 5.1 Il s'ensuit que l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. 5.2 En application de l'art. 114 let. c CPC, il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance. 5.3 L'appelant a requis d'être mis au bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure de deuxième instance. La cause étant dépourvue de toute chance de succès, cette requête sera rejetée (art. 117 let. b CPC). 5.4 Il n'y a pas matière à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse.

## **E. 6**

février 2019 au Ministère public en indiquant qu'elle n'avait personne du nom d'A. \_\_\_\_\_ inscrit dans sa base de données d'utilisateurs et qu'à sa connaissance, le prénommé n'était jamais venu dans le cadre d'une consultation de santé sexuelle au [...]. Il souligne également que [...] et l'intimée ne forment pas une seule et même entité et que, selon le témoignage de X. \_\_\_\_\_, directeur de l'intimée, les faits se sont déroulés exclusivement dans le cadre de [...]. Il relève enfin les contradictions entre les déclarations d'A. \_\_\_\_\_ au Ministère public et la déposition pénale de l'appelant s'agissant de l'épisode du contrôle des maladies sexuellement transmissibles d'A. \_\_\_\_\_ au S. \_\_\_\_\_.