

VD_FINDINFO HC / 2022 / 289 vom 13. April 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-04-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___289

FR: VD_FINDINFO HC / 2022 / 289 du 13 avril 2022

IT: VD_FINDINFO HC / 2022 / 289 del 13 aprile 2022

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, INFRACTION, RÉSILIATION ABUSIVE, ACTE D'ORDRE SEXUEL, CONTRÔLE AUTONOME, REJET DE LA DEMANDE | 336 al. 1 CO, 337 CO

Erwägungen

E. 1

L'intimée, dont le siège est à [...], est une institution reconnue d'intérêt public qui a pour but la prévention et le traitement des addictions ainsi que d'autres troubles du comportement et de l'adaptation, de même que la prise en charge de personnes atteintes par le VIH, l'hépatite ou toutes autres infections. Elle comprend notamment un Centre de traitement et de réinsertion (CTR), qui vise à accueillir des personnes toxicodépendantes avec fragilités psychiques et sociales.

E. 2

Par contrat de travail du 6 février 2020, l'intimée a engagé l'appelant à compter du 1^{er} février 2020 en qualité de veilleur de nuit sur le site du CTR. Initialement à 50 %, son taux d'activité a été augmenté à 70 % à compter du 1^{er} mai 2020. Son salaire mensuel brut est passé de 2'204 fr. 27 à 3'085 fr. 98.

E. 2.1

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 (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019 [ci-après : CR CPC], nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

E. 2.2

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (art. 317 al. 1 let. a CPC) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits en première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 let. b CPC), ces deux conditions étant cumulatives (TF 5A_451/2020 du 31 mars 2021 consid. 3.1.1 et les réf. citées). Les pièces produites par l'appelant consistent soit en des pièces de forme (pièces n os 1 à 3), soit figurent au dossier de première instance (pièces n os 4 à 8) et sont dès lors toutes recevables.

E. 2.3

L'appelant a requis l'audition de la stagiaire qui l'a accusé de contrainte sexuelle. L'autorité d'appel peut administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC). Toutefois, en règle générale, l'appel est mené sur la base des pièces du dossier, sans audience, ni administration de preuves (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1, JdT 2017 II 153, SJ 2017 I 16). L'autorité d'appel peut 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 131 III 222 consid. 4.3 ; ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; TF 5A_583/2016 du 4 avril 2017 consid. 3.1.2.2 ; TF 4A_362/2015 du 1^{er} décembre 2015 consid. 2.2). En l'espèce, outre que la conclusion tendant à l'audition de la stagiaire n'est nullement motivée, la Cour de céans s'estime suffisamment renseignée quant aux déclarations de l'intéressée qui ont, d'une part, été reprises par l'intimée et d'autre part, figurent déjà au dossier dans la mesure où elles sont contenues dans sa plainte pénale du 23 novembre 2021. Il convient dès lors, en procédant à une administration anticipée des preuves, de rejeter la mesure d'instruction requise par l'appelant. 3.

E. 3

Le 24 juin 2020, une stagiaire exerçant au CTR a proféré des accusations de contrainte sexuelle à l'encontre de l'appelant. Le 26 juin 2020, K. _____, directrice des ressources humaines au sein de l'intimée, a eu un entretien avec la stagiaire en question. Celle-ci a confirmé ses accusations. Elle a été dirigée vers un Centre de consultation LAVI. Postérieurement à l'entretien, la stagiaire a écrit à K. _____ pour lui demander d'attendre la fin de son stage pour entendre l'appelant ou de prendre des mesures nécessaires pour assurer sa sécurité, craignant une réaction agressive de la part de l'intéressé. Le 29 juin 2020, K. _____ et R. _____, directeur de la [...], ont entendu l'appelant. Celui-ci a reconnu une relation sexuelle (en l'occurrence un cunnilingus) avec une stagiaire, mais a nié toute contrainte, précisant que l'acte s'était déroulé hors des locaux de l'employeur, respectivement hors du temps de travail des intéressés. A titre de mesure de protection immédiate, l'intimée a pris la décision de suspendre l'appelant, avec droit au paiement du salaire, et de mener une enquête interne. Durant les jours suivants, K. _____ a entendu différents collaborateurs du CTR. Il en est ressorti que l'appelant était perçu comme « un dragueur un peu lourd » et « insistant », qui aurait tenté sa chance avec toutes les femmes du secteur. Le 3 juillet 2020, K. _____, accompagnée de R. _____, ont entendu pour la seconde fois la stagiaire en question. Ils l'ont notamment interrogée sur ses intentions. Or celle-ci ignorait si elle voulait déposer plainte. L'intimée a établi un document intitulé « Situation du veilleur H. _____ et de la stagiaire du CTR (ci-après : ***) » daté du 9 juillet 2020 et finalisé le 25 février 2021, dont il ressort notamment ce qui suit : « 24.06.20 : Le responsable du CTR m'informe que *** porte des accusations d'agression sexuelle envers Monsieur H. _____ 26.06.20 : K. _____ voit *** en entretien. Elle lui raconte les faits et son comportement. Contact a été pris par *** avec LAVI, démarche en cours. Coordonnées de ICP – Intervention de crise et prévention - transmises à ***. K. _____ l'informe que R. _____, directeur, sera avisé et que Monsieur H. _____ sera vu également. Email de *** à 21h58 indiquant hésiter à ce que l'on voit Monsieur H. _____. 28.06.20 : Email de *** à 18h39 (dimanche), demande d'être protégée, peur d'une réaction agressive. 29.06.20 : Entretien de R. _____ + K. _____ avec Monsieur

H._____. Il raconte les faits, sonné par l'accusation, il soutient qu'il ne l'a pas contrainte. Il est suspendu avec effet immédiat pour 2 semaines, le temps de faire une enquête interne. Son droit au salaire demeure. Il a interdiction de prendre contact avec *** sous quelque forme que ce soit, de même avec le travail. Tél de K._____, Monsieur H._____ a été vu, suspendu et interdiction de la contacter. 03.07.20 : Entretien de R._____ + K._____ avec *** + [...]. R._____ veut la voir pour entendre son positionnement sur les démarches futures. Elle ne sait pas encore. Il prend acte, aucun souci. Il serait bien que nous sachions ce qu'elle fera par la suite, car si elle porte plainte, nous serons certainement entendus. *** précise encore que Monsieur H._____ lui a dit qu'il dormait nu durant ses veilles au CTR. Retours du CTR : [...]: *** est un bon élément, le stage s'est bien déroulé, distance ok et elle a bien posé les limites. Monsieur H._____ est veilleur, donc peu côtoyé sinon durant le recrutement. Il a observé un côté tactile avec autrui, il touche l'épaule en disant au revoir par exemple. 2 épisodes durant la garde où Monsieur H._____ était désorganisé, sans avoir préparé l'appel. Il monte en symétrie avec un résident, n'a pas la même version que ce dernier sur la distribution de médicaments après l'heure. Il met un cadre sécuritaire mais pas toujours bienveillant. Il était prévu de voir Monsieur H._____ pour recadrer son comportement avec les résidents. Il devait venir en journée pour mieux saisir le fonctionnement de la maison et la prise en charge. Il semble ne pas percevoir la philosophie de prise en charge du CTR, trop axé sur la posture « Securitas ». Il demandait à mieux connaître le cadre, mais il manque de nuances pour une application du cadre selon le modèle du rétablissement. Il adopte une attitude « gros bras », qui ne veut pas perdre la face et il tend à monter en symétrie avec les résidents. Monsieur H._____ est vu comme un dragueur un peu lourd par les femmes du CTR, un peu insistant, rentre dedans. Il semble avoir sollicité toutes les femmes du secteur [...]: Monsieur H._____ lui a proposé au début d'aller boire un verre, elle clarifie qu'ils font parfois cela en équipe, pas en individuel. Des résidents se sont plaints qu'il entre dans les chambres en frappant mais sans attendre la réponse. [...]: Il a observé une attitude très familière de Monsieur H._____ avec ***, il demandait de ses nouvelles, était très proche pour un veilleur qui croise peu la stagiaire. 07.07.20: il ajoute que le suivi du stage s'est très bien déroulé. *** a travaillé sur sa posture et son image. Pensée réflexive sur sa posture +++ Prudente sur ce qu'elle fait, fait valider ses comportements et choix d'intervention avec les résidents par les collègues. Elle a besoin de prendre confiance en elle. [...]: Monsieur H._____ a été très familier avec elle dès le début « je me suis toujours représenté les [...] comme toi, belles, charmantes, blondes ». Il lui a proposé d'aller boire une bière, car il était libre le week-end, avec un regard lourd de sous-entendus et une voix mielleuse. Monsieur H._____ n'a pas toujours un discours adéquat sur les résidents « lui, je m'en méfie, il est manipulateur », « elle est dangereuse, a déjà fait viré (sic) un collègue où j'étais avant ». 03.07.20 : [...] fait part de la totale rupture du lien de confiance et des difficultés de sa part et de celles des collaborateurs informés de la situation ([...], [...] et [...]) de poursuivre la collaboration avec Monsieur H._____. Les accusations sont plausibles pour lui et totalement validées pour les autres. Conclusion : Les faits en question ont apparemment été vécus différemment par les 2 protagonistes. Au niveau professionnel, *** a donné pleinement satisfaction et sa formation est validée. Au niveau professionnel, Monsieur H._____ devrait être repris pour son comportement parfois inadéquat avec les résidents (attendre avant d'entrer dans une chambre, rester calme et souple, oser se remettre en question). Au niveau de son attitude, Monsieur H._____ ne donne pas totalement satisfaction non plus ; il est désagréable de savoir qu'il a tenté sa chance auprès de chacune

des collaboratrices. L'accusation est plausible mais impossible à vérifier. Monsieur H. _____ n'a pas donné le moindre signe de remise en question, il ne s'est pas questionné avec nous de ce qu'il aurait pu faire de mal, de ce qu'il aurait pu faire différemment, mais il assure qu'il « ne changera pas sa version ». Ceci peut aussi être dû au choc de l'annonce, mais il n'a pas repris contact avec les RH pour en savoir plus. Le lien de confiance est rompu avec son responsable et certains collègues. Il est difficile d'aller de l'avant dans ces conditions. Il y a insatisfaction liée à la qualité de son travail, mais au vu du contexte (accusation de contrainte sexuelle), il est difficile de lui donner du temps pour améliorer son comportement. Tout ce qu'il fera ou dira sera sujet au doute, et cela le met également dans une situation très délicate face aux résidents. Le doute est là, nous devons protéger les résidents, et lui-même, contre une utilisation de cet événement contre lui par les résidents. Je recommande de mettre un terme au contrat qui nous lie à ce collaborateur, au motif d'une rupture des liens de confiance. Le contrat prendra fin le 31 octobre 2020 et Monsieur H. _____ est libéré de l'obligation de travailler jusque-là. (Au vu de la situation, un transfert dans une autre structure de la [...] n'est pas envisageable). K. _____, DRH ».

E. 3.1

L'appelant se prévaut de la liste d'opérations produite par la partie adverse au terme des plaidoiries de première instance. Cette liste indique à la date du 24 février 2021 que le mandataire a procédé à un « examen des notes de l'enquête interne et propositions de modifications (...) ». Cela démontrerait, selon l'appelant, que le rapport de l'enquête interne aurait été façonné par les propositions de modifications du conseil de l'intimée, de manière à faire croire que cette dernière aurait procédé aux mesures de vérifications que l'on pouvait attendre d'elle. L'appelant estime ainsi que la pièce produite par l'intimée à titre de rapport d'enquête interne serait en définitive un document élaboré par l'avocat de l'intimée, dépourvu de valeur probante.

E. 3.2

Il résulte effectivement de la liste d'opérations établie par le mandataire de l'intimée que, dans le cadre de la préparation de la réponse à la demande de l'employé, l'avocat de l'intimée a examiné les notes de l'enquête interne et, apparemment, proposé des modifications. Cette opération ne permet toutefois pas de conclure, comme le soutient l'appelant, que le rapport d'enquête interne serait en réalité un document sans aucun fondement constitué de toutes pièces par les remarques du mandataire de l'intimée et arrangé en fonction de l'avancée de la procédure. Ce document intitulé « Situation du veilleur H. _____ et de la stagiaire du CTR » daté du 9 juillet 2020 et finalisé le 25 février 2021 comporte les différentes démarches effectuées par l'intimée depuis la dénonciation par la stagiaire le 24 juin 2020 jusqu'au 3 juillet 2020, les retours, sous forme de résumés, de différents intervenants employés du CTR et une conclusion. L'appelant ne conteste pas le contenu des démarches effectuées ni les résumés des divers intervenants tels qu'ils figurent dans le document précité. Par ailleurs, ces éléments attestent de la réalité et du contenu des opérations effectuées par l'intimée, lesquelles opérations ne peuvent en aucun cas relever des activités du mandataire de l'intimée. En outre, lors de son audition, K. _____, Directrice des Ressources humaines au sein de l'intimée, a expliqué que le contenu du rapport n'avait pas été modifié entre juillet 2020 et février 2021 et que les opérations de finalisation avaient consisté en l'anonymisation du texte et sa mise en page. Partant, le grief doit être rejeté. 4.

E. 4

Par courrier du 14 juillet 2020 remis en mains propres à l'appelant, l'intimée a résilié les rapports de travail avec effet au 31 octobre 2020, tout en libérant immédiatement l'intéressé de son obligation de travailler. Par l'intermédiaire de son mandataire, l'appelant a, par courrier du 4 août 2020, contesté son licenciement. Il a maintenu que la relation était consentie et qu'elle s'était déroulée hors du lieu de travail. Pour lui, le congé était dès lors abusif. L'intimée s'est déterminée le 14 août 2020, niant tout caractère abusif au congé. Elle a en particulier relevé : « [...], le fait d'avoir eu des relations sexuelles potentiellement non consenties avec une jeune stagiaire ne correspond pas aux valeurs de la V. _____ et nous impose d'appliquer un principe de précaution envers nos bénéficiaires et envers nos collaborateurs. Nous ne pouvons collaborer avec du personnel pour lequel un doute existe quant à son exemplarité et sa faculté de discernement de la fragilité des personnes qu'il côtoie dans son activité professionnelle ».

E. 4.1

Invoquant une violation de l'art. 336 CO, l'appelant soutient que son congé est abusif, dès lors qu'il a été donné en raison d'une grave accusation de contrainte sexuelle basée sur une dénonciation sujette à caution, sans qu'il ait été procédé à toutes les vérifications qui s'imposaient et sans qu'il ait lui-même été en mesure de défendre efficacement sa position et son honneur.

E. 4.2.1

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat de travail, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances ; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire.

E. 4.2.2

L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 ibidem ; ATF 132 III 115 consid. 2 ; ATF 131 III 535 consid. 4). Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification ; au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur (TF 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1, concernant des aides-soignantes accusées de maltraiter les résidents d'un établissement médico-social).

E. 4.2.3

La résiliation ordinaire n'est pas abusive du seul fait qu'en définitive, le cas échéant, l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée ; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur ait accusé le travailleur avec légèreté, sans justification raisonnable. La résiliation ordinaire ne saurait être soumise à des

conditions plus stricte qu'un licenciement immédiat pour de justes motifs, régi par l'art. 337 CO. Or, en l'état de sa jurisprudence, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le simple soupçon d'un grave méfait puisse justifier un licenciement immédiat (TF 4C.317/2005 du 3 janvier 2006 consid. 5.3 ; voir aussi Egli, Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht, 2000, p. 65). Le sens de l'art. 336 al. 1 CO ressort aussi d'une cause où le gérant d'un magasin a été accusé de vols et d'abus de confiance sur la base des dires de la vendeuse qui le remplaçait lors de ses congés. En dépit de l'arrestation provisoire du gérant et de la perquisition de son logement, l'enquête pénale n'a mis en évidence aucun acte délictueux ; néanmoins, parce que la décision de l'employeuse reposait sur les observations de la vendeuse et sur d'autres indices, le licenciement du travailleur injustement soupçonné n'était pas abusif (TF 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.3.1). S'agissant des investigations que l'employeur doit accomplir s'il entend licencier un travailleur par suite d'une dénonciation qui lui a été adressée par un autre travailleur de l'entreprise (alerte à l'employeur ou whistleblowing), il résulte de la jurisprudence que l'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits dénoncés. Il n'est non plus guère discutable qu'au regard de l'art. 328 al. 1 CO, le travailleur doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis. Pour le surplus, les démarches à accomplir par l'employeur ne sauraient être envisagées de manière abstraite et absolue ; elles dépendent au contraire des circonstances concrètes de chaque cas (cf. ATF 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.4).

E. 4.3

L'intimée a fondé le licenciement de l'appelant sur les accusations de contrainte sexuelle proférées à son encontre par une stagiaire de l'institution. Elle a estimé que si ces accusations ne pouvaient pas être établies, il existait néanmoins un doute suffisant, qui constituait un obstacle à la poursuite des rapports de travail, au vu notamment du poste de l'appelant, qui le conduit à être en contact permanent avec des personnes fragiles psychologiquement. Le 24 juin 2020, une stagiaire du CTR a proféré des accusations de contrainte sexuelle à l'encontre de l'appelant. Ce dernier a nié toute contrainte, expliquant que l'acte sexuel s'était déroulé en dehors des locaux et des heures de travail. On doit toutefois admettre que les accusations sont graves et reposent sur des indices sérieux. En effet, d'une part, la stagiaire a confirmé ses accusations et a paru crédible. R. _____ a relevé à ce sujet que la stagiaire était dans un état psychologique désastreux. D'autre part, le comportement de cette dernière dénote son anxiété, puisqu'elle a demandé à K. _____ d'attendre la fin de son stage pour entendre l'appelant ou de prendre des mesures nécessaires pour assurer sa sécurité, craignant une réaction agressive de la part de ce dernier. En outre, selon les employés interrogés dans le cadre de l'enquête interne, l'appelant était perçu comme un « dragueur un peu lourd, insistant et rentre dedans », qui aurait tenté sa chance auprès de toutes les femmes du secteur. Par ailleurs, l'intimée a entrepris les mesures de vérification que l'on pouvait attendre d'elle. Ainsi, le 26 juin 2020, K. _____, Directrice des Ressources humaines au sein de l'intimée, a eu un entretien avec la stagiaire, qui a confirmé ses accusations. Le 29 juin 2020, K. _____ et R. _____, directeur, ont entendu l'appelant, qui a reconnu une relation sexuelle mais nié toute contrainte et expliqué que l'acte s'était déroulé hors des locaux de l'employeur et hors du temps de travail. L'intimée a ensuite procédé à une enquête interne pour vérifier si les accusations étaient plausibles. K. _____ a ainsi entendu une partie des collaborateurs du CTR, soit uniquement ceux qui avaient potentiellement des contacts avec l'appelant et la stagiaire ; elle ne les a pas informés des accusations portées à l'encontre de l'appelant et a posé des questions neutres sur son comportement en général. Le 3 juillet 2020,

K. _____, accompagnée de R. _____, a entendu une nouvelle fois la stagiaire et l'a interrogée sur ses intentions, cette dernière ne sachant pas encore si elle voulait déposer plainte pénale. Au regard de l'ensemble de ces opérations, il convient d'admettre que l'employeur a vérifié adéquatement les faits dénoncés. On ne discerne au demeurant pas ce qu'il aurait pu faire de plus. Sur le vu de ce qui précède, on ne saurait considérer le licenciement de l'appelant comme abusif. L'employeur a en effet fondé sa décision sur des indices sérieux résultant d'une enquête interne complète et suffisante. Au surplus, le seul fait d'avoir entretenu cette relation avec une stagiaire, de la part d'un employé, est problématique. A cela s'ajoutent des accusations graves et le devoir de l'employeur de protéger la personnalité de ses employés, parmi lesquels les stagiaires sont potentiellement les plus fragilisés, outre les résidents, également fragiles. L'enquête interne était nécessaire et a été opérée de manière rapide et les soupçons qui en ont découlé étaient suffisamment sérieux pour justifier le licenciement de l'appelant. 5.

E. 5

Par demande du 2 février 2021, l'appelant a notamment conclu au versement par l'intimée d'un montant de 18'515 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Dans sa réponse du 2 mars 2021, l'intimée a conclu au rejet de la demande. Dans ses déterminations du 30 avril 2020, l'appelant a maintenu ses conclusions.

E. 5.1

Il s'ensuit que l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement confirmé.

E. 5.2

En application de l'art. 114 let. c CPC, il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

E. 5.3

L'appelant a requis l'assistance judiciaire pour la procédure de deuxième instance. La cause étant dépourvue de toute chance de succès au vu des considérants qui précèdent (cf. consid. 3 et 4 supra), cette requête sera rejetée (art. 117 let. b CPC). En effet, l'appelant ne se fondait en appel que sur un argument relativement faible, à savoir le fait que l'enquête interne n'aurait aucune valeur probante, et son argument principal a été traité de manière complète par le jugement entrepris, qui ne prête au demeurant pas le flanc à la critique.

E. 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

a) Le 23 novembre 2020, la stagiaire a déposé une plainte pénale à l'encontre de l'appelant. L'appelant a été entendu dans ce cadre comme personne appelée à fournir des renseignements. Le 20 avril 2021, l'appelant a déposé à son tour une plainte pénale contre la stagiaire pour diffamation, respectivement calomnie, dénonciation calomnieuse et induction de la justice en erreur. b) Le 2 juin 2021, l'appelant a sollicité la suspension de la procédure civile en cours jusqu'à droit connu sur l'issue de la procédure pénale, soulignant que c'était le même complexe de faits qui avait entraîné la résiliation du contrat de travail. Il a requis également l'audition de la stagiaire comme témoin. L'intimée s'est opposée à la

suspension de la procédure et à l'audition de la stagiaire. Par décision du 18 juin 2021, la requête de suspension a été rejetée. c) Le Tribunal de prud'hommes a tenu audience le 28 juin 2021, lors de laquelle K. _____ a été entendue comme témoin. Elle a notamment déclaré ce qui suit : « Je confirme que je me suis chargée de conduire l'enquête interne suite aux accusations d'agressions sexuelles portées à l'encontre du demandeur. Je confirme avoir établi un rapport. C'est bien la P. 103 que vous me montrez. J'en confirme la teneur. J'ai eu connaissance de la plainte pénale que l'accusatrice a déposée. J'ai eu l'occasion de lire son PV d'audition. Son récit correspond à celui qu'elle m'a fait à l'occasion de son audition. Dans le cadre de l'enquête interne que j'ai conduite, j'ai entendu une partie des collaborateurs du CTR, uniquement ceux qui ont potentiellement des contacts avec le demandeur et la stagiaire. Je ne les ai pas informés des accusations portées à l'encontre du demandeur. J'ai posé des questions neutres sur son comportement en général. Lorsque j'ai entendu le demandeur, il a été extrêmement surpris et choqué des accusations portées à son encontre. En résumé, il admettait avoir eu une relation intime avec la stagiaire, mais niait toute contrainte. À mon souvenir, son entretien a duré 30 à 40 minutes. Je confirme que le demandeur a été suspendu immédiatement après son entretien, son salaire étant maintenu le temps de faire l'enquête interne. L'objet de l'enquête était de vérifier si les accusations étaient plausibles ou non. On est arrivé à la conclusion que c'était le cas. Il y avait pour nous un doute qui était un obstacle à la poursuite des rapports de travail, au vu de sa position. Le fait qu'il ne s'est jamais remis en question sur son comportement a été un élément que nous avons également pris en considération. De manière générale, un veilleur commence à 21 heure – 21 heures 30. Il est amené à distribuer la médication, à gérer la fin de soirée, il est seul dès au plus tard 22 heures. Il est en contact permanent avec les résidents. Durant la nuit, il est également responsable de veiller à ce que les personnes restent, de noter les départs, ou les arrivées de ceux qui entrent pendant la nuit. Il doit préparer le petit-déjeuner le matin. Il doit assurer une présence durant toute la nuit pour les résidents. La fonction qu'occupait le demandeur a également été un élément que nous avons pris en considération. Les résidents du CTR sont des personnes qui ont des problèmes d'addiction principalement aux produits stupéfiants. Ce qui était problématique pour nous était l'accusation de contrainte. Ce sont des accusations importantes et on ne peut pas passer à côté, encore moins quand le collaborateur travaille seul avec des personnes fragiles. Il est capital pour nous de pouvoir avoir une pleine confiance en les personnes qui sont en contacts avec les résidents. [...] Pour répondre à Me Paul VAN DEN BUSSCHE, le contenu du rapport introduit sous P. 103 n'a pas été modifié entre juillet 2020 et février 2021. Les opérations de finalisation consistaient en l'anonymisation du texte et de mise en page, ce document ayant été conçu à la base comme des notes internes. Nous avons une directive interne qui précise que, de sorte à pouvoir assurer la santé des collaborateurs, quand il y a des accusations, une enquête est faite par la Direction, prioritairement par les RH. [...] Il me semble que la stagiaire devait terminer son stage autour de mi-juillet 2020. Nous n'avons pas interrogé les résidents dans le cadre de notre enquête. J'ai eu des retours selon lesquels le demandeur était apprécié, mais pas de tous les résidents. Cela arrive. Être apprécié par les résidents n'est pas forcément gage de compétences ou de comportements adéquats, et l'inverse aussi. [...] ». Par appréciation anticipée des moyens de preuve, le tribunal a refusé d'entendre la stagiaire comme témoin. Lors de leurs interrogatoires, l'appelant et R. _____ pour l'intimée ont confirmé leurs positions respectives. Le premier a en particulier répété que la relation était consentie. Le second, pour sa part, a confirmé avoir dit à l'appelant que la situation était malheureuse ou injuste mais a déclaré qu'elle était

fondée sur le fait que l'appelant ne s'était jamais remis en question quant à son attitude et que la stagiaire était dans un état psychologique désastreux. Il a en outre insisté sur le fait que l'appelant, en tant que veilleur, était seul avec des personnes fragiles psychologiquement, en particulier des femmes. L'institution ne pouvait dès lors pas se permettre d'avoir de doutes au sujet de ce collaborateur. Lors de cette audience, le mandataire de l'intimée a produit une liste des opérations faisant état le 24 février 2021 d'une opération dont le libellé était notamment « Emails de et à la cliente ; Examen des notes de l'enquête interne et proposition de modifications ». En droit : 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 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il 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. 1 CPC). 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. 2.

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