

VD_FINDINFO HC / 2023 / 117 vom 22. Mai 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-05-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2023___117

FR: VD_FINDINFO HC / 2023 / 117 du 22 mai 2023

IT: VD_FINDINFO HC / 2023 / 117 del 22 maggio 2023

Regeste

JUSTE MOTIF, RÉSILIATION IMMÉDIATE, ADMISSION DE LA DEMANDE | 337
CO

Erwägungen

E. 14

a) Selon l'intimé, les documents « confidentiels » des élèves et des enseignants étaient accessibles à tous dès lors que tous les enseignants possédaient le même mot de passe pour accéder au serveur de l'école – soit au disque dur « P », contenant tous les dossiers des professeurs de l'école, qui décident ce qu'ils y enregistrent –, lequel n'était aucunement protégé. Il allègue ainsi qu'il suffisait de se connecter sur le compte « prof » – soit un compte général utilisé par la grande majorité du personnel de l'appelante –, puis de cliquer sur un lien usbshare pour accéder à toutes les données des élèves et des enseignants de l'école. L'intimé allègue en outre que G. _____ lui avait, par le passé, transmis des mots de passe et que l'entier du corps enseignant avait accès à un fichier « mot de passe », librement accessible sur le « P ». A l'appui de ses déclarations, l'intimé a produit une liste contenant vingt-huit mots de passe, dont on ignore toutefois la provenance. b) Lors de son audition en qualité de témoin, U. _____, assistante administrative, a déclaré qu'elle ignorait si à l'époque, tous les enseignants possédaient le même mot de passe ; en ce qui la concernait, elle disposait d'un mot de passe propre, indiquant toutefois qu'elle n'était pas en mesure d'affirmer qu'il était possible d'accéder à des données sur un serveur non protégé. c) Quant au témoin P. _____, enseignante, elle a déclaré que la directrice avait accès à sa session, que le doyen avait son mot de passe, de même que les professeurs, qui n'avaient pas accès aux autres sessions. Elle a en outre ajouté ce qui suit : « Lorsqu'on allait sur l'ordinateur du bureau de la directrice, on pouvait tout voir selon la session où on se trouvait. Vous me demandez si c'est une faille et je vous réponds que je pense effectivement qu'il est anormal que tout un chacun puisse avoir accès à toutes ces données, soit les données des professeurs et des élèves. Pour répondre à Me Rossel, il y avait plusieurs sessions et tout le monde n'avait pas accès aux mêmes informations. Pour répondre à Me Rossel, j'avais comme doyenne accès à la session de la directrice. Je ne sais pas si le demandeur pouvait y aller et si la directrice lui avait donné le mot de passe ». d) Entendus en qualité de témoins, D. _____, anciennement directeur de l'Ecole [...], qui comprend l'appelante, et V. _____, ont tous deux confirmé que l'intimé avait attiré leur attention sur une faille de sécurité en lien avec le stockage des données personnelles accessibles sur le réseau de l'école, et ce au printemps 2017, plus précisément le 16 mai 2017 selon l'intimé. V. _____ a confirmé que l'intimé leur avait expliqué en détail que les données de tout un chacun étaient accessibles par toute personne se connectant sur la session générale des employés sur le réseau informatique de l'école. e) Quant au témoin

T. _____, qui était informaticien au sein de l'appelante, il a confirmé les allégations de l'intimé, en indiquant qu'il y avait eu une faille de sécurité sur le serveur, permettant l'accès à certains dossiers, faille qu'il a corrigée – selon lui à la fin de l'année 2015 –, immédiatement après que l'intimé l'a signalée, ajoutant que la directrice, G. _____, était au courant. Le témoin a confirmé que l'intimé n'avait pas contourné un quelconque mot de passe pour accéder à ces données. Aux dires de ce témoin, il s'agissait de données confidentielles, et c'est pour qu'elles le restent qu'ils ont procédé à la correction.

E. 15

Il ressort de l'instruction que le bureau et l'ordinateur de G. _____ n'étaient pas verrouillés, de sorte que tout enseignant en avait libre accès et pouvait l'utiliser librement. Le témoin P. _____ a d'ailleurs affirmé que, comme tous les autres professeurs, l'intimé utilisait parfois le bureau de la directrice pour y travailler. Cette dernière l'a également confirmé, indiquant au surplus qu'ils sont trois dans le bureau, « de sorte qu'il n'y a rien de répréhensible ici ».

E. 16

a) L'intimé a déposé une demande du 18 mai 2018, au pied de laquelle il a pris les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens : « 1. La demande est admise . 2. Il est constaté que la date de fin des rapports de travail entre de M. X. _____ et la société A. _____ est le 31 mars 2018 . 3. Partant, la société A. _____ est condamnée à verser à X. _____ la somme brute de Fr. 14'790.- , avec intérêts à 5% l'an dès le 25 août 2017, à titre de salaire dû au sens de l'art. 337c CO pour la période allant du 25 août 2017 au 31 mars 2018. 4. La société A. _____ est condamnée à verser à X. _____ la somme brute de Fr. 33'000.- , avec intérêts à 5% l'an dès le 25 août 2017, à titre d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée. 5. La société A. _____ est condamnée à verser à X. _____ la somme brute de Fr. 896.- , avec intérêts à 5% l'an dès le 25 août 2017 à titre d'heures d'études non rémunérées. 6. Un certificat de travail conforme à celui libellé à l'allégué 69 de la partie EN FAIT doit être établi par la société A. _____ en faveur de X. _____, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité. 7. Tous les frais judiciaires et dépens de la présente procédure sont mis à la charge de la société A. _____ ». b) Par réponse du 5 octobre 2018, l'appelante a conclu au rejet des conclusions prises par l'intimé, avec suite de frais et dépens. c) Par réplique du 30 septembre 2019, l'intimé a persisté dans les conclusions prises au pied de sa demande du 18 mai 2018. d) L'appelante a déposé une duplique en date du 10 janvier 2020, sur laquelle l'intimé s'est déterminé par acte du 23 janvier 2020, persistant dans ses conclusions. e) Une audience d'instruction s'est tenue le 28 mai 2021, lors de laquelle l'intimé et V. _____, pour l'appelante, ont été entendus en qualité de parties. Il a par ailleurs été procédé à l'audition des témoins D. _____, U. _____, T. _____, P. _____, G. _____ et L. _____. f) Lors de leur audition en qualité de témoin, T. _____ et P. _____ ont tous deux déclaré ne pas avoir constaté de tensions entre l'intimé et G. _____, respectivement d'animosité de cette dernière envers l'intimé. g) Le dispositif du jugement a été notifié aux parties par plis recommandés du 20 décembre 2021. L'appelante en a requis la motivation par courrier daté du 22 décembre 2021. En droit : 1. 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 affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions de première

instance, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, 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).

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) contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. 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 (Jeandin, in Bonhet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 5A_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1 ; TF 5A_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 4A_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

2.2 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (TF 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3) ou si elle ne contient que des critiques toutes générales et superficielles de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (TF 5A_779/2021 et 5A_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1 ; TF 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4 et les autres références citées). Lorsque l'appelante retranscrit ce qu'elle considère être les faits déterminants et établis, sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 11 avril 2022/203 consid. 4.2 ; CACI 11 avril 2022/194 consid. 3 ; CACI 30 novembre 2021/557 consid. 7.1).

2.3 Dans le cas présent, l'appelante fonde son argumentation sur un état de fait qu'elle a elle-même dressé en pages 2 à 8 de son acte d'appel, sans indiquer, pour chacun des faits qu'elle y mentionne ou omet d'y mentionner, les motifs pour lesquels elle s'est éventuellement écartée des constatations des premiers

juges. Un tel procédé ne satisfait pas aux prescriptions de motivation de l'art. 311 CPC. Dans la mesure où il n'appartient pas, selon la jurisprudence, à l'autorité de céans de comparer l'état de fait présenté par l'appelante avec celui retenu par les premiers juges pour y déceler d'éventuelles divergences, ni, le cas échéant, de supputer les motifs pour lesquels il y aurait lieu de modifier l'état de fait dans le sens indiqué par ces divergences, il ne sera tenu aucun compte de cette partie de l'appel.

3. 3.1 L'appelante reproche aux premiers juges une violation de l'art. 337 CO, contestant l'appréciation selon laquelle il n'existait pas de justes motifs au licenciement avec effet immédiat de l'intimé. Elle soutient en particulier que ce dernier, en fouillant l'ordinateur de la directrice et cherchant des données privées, voire intimes, la concernant pour ensuite « se moquer d'elle » auprès de sa collègue L._____, a adopté un comportement totalement inadmissible, de nature à rompre définitivement le lien de confiance liant les parties, de sorte que le licenciement immédiat reposait effectivement sur de justes motifs. L'appelante considère en outre que la question des codes de sécurité peut en réalité demeurer indécise, dès lors qu'il est inadmissible d'aller chercher dans les outils informatiques des données sensibles concernant ses collègues ou ses supérieurs hiérarchiques. L'intimé soutient pour sa part que les premiers juges ont correctement apprécié les faits et appliqué le droit. Il relève en particulier que l'appelante aurait dû procéder à des investigations avant de procéder à son licenciement immédiat, ce d'autant qu'il était alors âgé de 62 ans, dans la mesure où des soupçons, même sérieux, n'apparaissent pas suffisants pour fonder un licenciement pour justes motifs. Il conteste en outre avoir fouillé et cherché des données privées, voire intimes et se prévaut du caractère tardif du licenciement immédiat. Il soutient également qu'il convient de se montrer plus réservé quant à l'admission de justes motifs fondant un congé avec effet immédiat donné après un licenciement ordinaire, comme c'est le cas en l'espèce. Enfin, il considère que le comportement de l'employeur, soit en l'occurrence le fait d'avoir signifié deux licenciements en temps inopportun, était de nature à créer un état d'énerverment chez lui, respectivement le conduire à violer son devoir de fidélité.

3.2 Selon les premiers juges, l'intimé n'aurait pas outrepassé ses droits en utilisant le bureau et l'ordinateur de G._____, qui n'étaient pas verrouillés, ainsi qu'en consultant les données stockées sur le disque dur de l'école, accessible depuis la session générale des employés, ce d'autant qu'il existait une faille dans le système de sécurité informatique dont l'intimé avait dûment avisé l'appelante. En outre, il n'était nullement établi que l'intimé aurait eu accès à des données sensibles ou compromettantes concernant G._____, encore moins qu'il aurait conservé une copie des données, ni l'aurait insultée. Ainsi, on pouvait tout au plus reprocher à l'intimé une curiosité malsaine. Sans remettre en cause, selon eux, le témoignage de L._____, les premiers juges ont considéré qu'il n'était attesté par aucun autre élément du dossier de sorte que sa force probante n'était que très relative. Ce faisant, les premiers juges ont retenu que l'appelante aurait dû entendre l'intimé sur les faits dénoncés par L._____, dès lors qu'il s'agissait de soupçons, qui s'étaient révélés infondés ou du moins qui n'auraient pas été prouvés. Les premiers juges ont en outre estimé que l'employé bénéficiait d'un devoir de protection accru compte tenu de son âge, et que l'appelante ne saurait fonder un licenciement immédiat sur un motif qu'elle avait contribué à faire émerger, soit en l'occurrence la faille informatique. Pour l'ensemble de ces motifs, l'autorité de première instance a considéré que le licenciement immédiat notifié à l'intimé était injustifié et a calculé les conséquences financières dudit licenciement, sous l'angle des art. 337c al. 1 et 2 CO.

3.3 3.3.1 3.3.1.1 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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1b ; TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du rapport du travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; TF 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Il ne suffit pas que la relation de confiance entre les parties soit détruite sur le plan subjectif. Encore faut-il que, objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). D'après la jurisprudence, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579, JdT 2016 II 327 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles de la bonne foi et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 351 consid. 4a). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce. 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 l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. 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 (ATF 127 III 351 consid. 4a). En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur (cf. art. 321a CO) peut constituer un juste motif de congé (TF 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 4.1). Selon la jurisprudence, les rapports de confiance sont à la base du rapport du contrat de travail, à telle enseigne que si ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison du devoir de fidélité du travailleur, cela peut légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (ATF 127 III 86 consid. 2c ; TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 3.1). Le Tribunal fédéral n'exclut pas que le simple soupçon d'un grave méfait puisse justifier un licenciement immédiat. Ainsi, lorsque le licenciement immédiat est fondé sur un soupçon d'infraction grave ou de manquement grave, il peut être justifié même si l'accusation portée contre le travailleur se révèle finalement infondée ou ne peut pas être prouvée. Le soupçon doit toutefois être étayé par des éléments probants (TF 4A_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2). Parmi les circonstances à prendre en considération s'agissant de la justification d'un licenciement immédiat figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. Il faut cependant distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur

(cf. Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 809, se référant à l'ATF 125 III 70 consid. 2a et à l'arrêt TF 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5). 3.3.1.2 Dans la mesure où un juste motif peut être invoqué à tout moment, l'art. 337 CO trouve également application lorsqu'une résiliation ordinaire a déjà été donnée par l'une ou l'autre des parties. En effet, il est possible que la résiliation immédiate intervienne alors que le contrat a déjà fait l'objet d'une résiliation ordinaire (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 329-362 OR, Zurich 2012, n. 2 ad art. 337 CO, p. 1099 ; Marianne Favre Moreillon, Les différents types de licenciement en droit du travail, Guide pratique, Bâle 2019, p. 207). Le droit de résilier avec effet immédiat s'étend également aux périodes de protection contre les congés fixées à l'art. 336c CO (TF 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.4). Partant, le licenciement d'un employé incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident est valable, à condition que l'employeur prouve l'existence de justes motifs (TF 4C_247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.1 ; Favre Moreillon, op. cit., p. 206). 3.3.1.3 De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus, après un bref délai de réflexion, un délai de réflexion de l'ordre de deux à trois jours ouvrables étant présumé approprié (ATF 130 III 28 consid. 4.4 et les références citées). 3.3.2 Lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 337 CO), les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif par la suite en procédure (TF 4C.291/2005 du 13 décembre 2005 consid. 3 et 4 ; TF 4C.348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.3) ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., 2019, p. 750). Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à des indemnités pécuniaires à charge de l'employeur (art. 337c al. 1 à 3 CO). Tout d'abord, il a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO ; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Ensuite, l'employé peut avoir droit à une indemnité supplémentaire, que le juge doit fixer en tenant compte de toutes les circonstances et qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO) ; le juge doit tenir compte notamment d'une faute concomitante du travailleur (ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_91/2021 du

E. 19

juillet 2021 consid. 6.1). En principe, cette indemnité couvre le tort moral subi par le travailleur (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Ce n'est que dans des cas particulièrement graves, dans lesquels l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO serait insuffisante, qu'une indemnité pour tort moral peut être allouée en sus (TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2). 3.4 3.4.1 En l'espèce, les premiers juges ont considéré que les événements du 23 août 2017 rapportés à l'appelante le 25 août 2017 ne constituaient pas des justes motifs de licenciement, en particulier parce que les soupçons qui pesaient sur l'employé se seraient au final révélés infondés. Le témoignage – et le courriel – de L. _____, bien que non remis en cause, avait une force probante relative dans la mesure où il n'était corroboré par aucun autre élément du dossier. Les premiers juges ont ainsi considéré qu'il n'était nullement établi que l'intimé avait eu accès à des données sensibles ou compromettantes concernant la directrice elle-même ni qu'il aurait conservé de telles données. Les premiers juges

retiennent de façon difficilement compréhensible que le témoignage de L. _____ aurait une force probante moindre, voire nulle, du fait qu'il ne serait pas corroboré par d'autres éléments du dossier, tout en soulignant que ledit témoignage n'est en soi pas remis en cause. On peine à comprendre également pourquoi les premiers juges, alors même que selon eux les faits reprochés à l'intimé n'étaient pas avérés, ont considéré que celui-ci avait fait preuve d'une « curiosité malsaine ». Ce raisonnement est contradictoire. Le témoignage de L. _____, qui confirme la teneur du courriel adressé par cette dernière à l'appelante le 25 août 2017, est le seul élément au dossier permettant d'attester les faits reprochés à l'intimé, révélés par ce dernier à l'occasion d'une conversation téléphonique avec la prénommée. On ne voit d'ailleurs pas quelle autre preuve serait à même d'établir le contenu de cette conversation. Cela étant, de deux choses l'une : soit on ne retient pas le témoignage de la comptable en considérant qu'elle a rédigé un faux intellectuel lorsqu'elle a relaté sa conversation avec l'intimé et ensuite fait un faux témoignage en confirmant le contenu de ce courriel lors de l'audience. Soit on doit tenir ces éléments pour probants. De fait, les premiers juges n'ont pas pris en compte le témoignage en question, pour retenir que les soupçons portant sur l'intimé étaient infondés. Or on peine à comprendre les raisons pour lesquelles ils ont écarté ce témoignage. Les premiers juges n'ont en effet indiqué aucune circonstance qui serait de nature à mettre en doute son contenu, ou qui serait de nature à en réduire la portée. Il y a donc lieu d'accorder une pleine force probante au témoignage de L. _____ et, partant, au contenu de son courriel du 25 août 2017 adressé à G. _____.

Exiger une autre preuve, comme l'ont fait les premiers juges, s'agissant d'une conversation téléphonique entre deux personnes, revient en réalité à exiger une preuve impossible à apporter. Cela étant, la Cour de céans est d'avis qu'il n'existe aucun motif permettant de remettre en question la véracité des propos rapportés par L. _____, ce d'autant plus que leur contenu est relativement détaillé et peut difficilement avoir été inventé de toutes pièces par cette dernière.

3.4.2 Il reste dès lors à déterminer si les faits relatés dans ce courriel et confirmés par la témoin constituent un juste motif de résiliation. Les premiers juges ont nié l'existence de justes motifs dès lors que l'intimé avait accès au bureau et à l'ordinateur de la directrice, qu'il n'était pas établi qu'il avait utilisé un mot de passe frauduleusement et qu'il existait une faille de sécurité en lien avec le stockage des données personnelles accessibles sur le réseau de l'appelante, faille sur laquelle l'intimé avait attiré l'attention, à tout le moins au mois de mai 2017, voire en 2015 déjà. Ce raisonnement non plus ne saurait être suivi. Il n'est certes pas contesté que le bureau et l'ordinateur de G. _____ pouvaient être utilisés par d'autres employés de l'appelante et que certaines données pouvaient être accessibles du fait de la faille de sécurité. Mais cela ne justifiait aucunement que l'intimé procède à des investigations poussées dans les dossiers personnels des élèves et des employés – dont celui de G. _____ – et dans des documents personnels de cette dernière. C'est une chose d'avoir la possibilité d'accéder à des documents ; c'en est une autre que d'y accéder effectivement, de fureter dans des documents concernant des tiers, contenant des informations personnelles, de s'en vanter et de menacer de s'en servir. Contrairement à ce qu'a retenu l'autorité inférieure, l'argument de la faille sécuritaire ne légitimait pas l'intimé à éplucher des documents privés concernant G. _____ notamment, pas plus que le fait qu'un tiroir ne soit pas fermé à clef peut légitimer de prendre connaissance des documents confidentiels qu'il contiendrait. Au vu de la précision des informations que l'intimé a transmises à L. _____, il ne fait aucun doute qu'il a longuement parcouru des données dont il ne pouvait ignorer qu'elles ne le concernaient pas et qu'elles comportaient des informations sensibles. C'est ainsi qu'il a pris connaissance notamment des échanges de la

directrice de l'école avec les impôts au sujet de sa situation familiale et d'échanges privés de celle-ci avec sa mère. Il s'est ensuite vanté auprès d'une collaboratrice de l'appelante d'avoir découvert des documents « compromettants » selon lui, tout en qualifiant la directrice de « psychopathe ». Il est ainsi indubitable que le comportement de l'intimé est allé bien au-delà de la « curiosité malsaine » qu'ont retenu les premiers juges. Il s'agit là d'un comportement totalement inadmissible, qui ne peut en aucun cas laisser subsister le lien de confiance nécessaire entre l'employeur et le travailleur. Dans ces conditions, force est d'admettre que les faits reprochés à l'employé ont entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance. Compte tenu de la gravité de ces faits, la poursuite des rapports de travail ne pouvait plus, selon les règles de la bonne foi, être exigée de l'appelante, ce même si elle avait déjà résilié le contrat de travail et libéré l'intimé de son obligation de travailler. Ces faits doivent être considérés comme extrêmement graves et constituent dès lors un juste motif de licenciement immédiat sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire. 3.4.3 On ne peut par ailleurs admettre le comportement de l'intimé aurait pu être induit par celui de l'appelante, en particulier par le fait que cette dernière lui aurait à deux reprises signifié son licenciement en temps inopportun. On relèvera encore que contrairement à ce que semble soutenir l'intimé, un licenciement immédiat peut, comme on l'a vu, intervenir après un licenciement ordinaire, même pendant une période de protection contre les congés prévues par l'art. 336c CO (cf. TF 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.4), si tant est qu'il porte sur des motifs distincts et que l'employeur prouve l'existence de justes motifs (cf. TF 4C_247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.1, cité par Marianne Favre Moreillon, Les différents types de licenciement en droit du travail, Guide pratique, Bâle 2019, p. 207 ; sur les motifs distincts, cf. TF 4C.391/2002 du 12 mars 2003 consid. 3.4). C'est le cas en l'espèce. En effet, le licenciement immédiat signifié le 25 août 2017 à l'intimé l'a été uniquement au regard des faits qui lui sont reprochés dans le courrier de licenciement du même jour. Certes, dans un tel cas, le juge doit se monter particulièrement circonspect sur la question de savoir si les justes motifs sont réalisés. Dans le cas d'espèce, toutefois, la violation de ses devoirs par l'intimé est particulièrement caractérisée. Finalement, et contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'âge de l'intimé ne devait pas conduire l'appelante à faire preuve d'une retenue particulière, dès lors que l'existence du juste motif, grave, est établie. La jurisprudence sur laquelle s'est appuyée l'autorité inférieure a été rendue dans le cadre, non pas d'un licenciement immédiat pour justes motifs, mais d'une résiliation ordinaire du contrat de travail dont il convenait d'établir si elle était ou non abusive. Quant à la prétendue tardiveté de la résiliation, le raisonnement des premiers juges ne résiste pas non plus à l'examen. Dans la mesure où ce n'est pas tant le fait d'avoir pu accéder à des informations qui constitue le juste motif de résiliation mais bien plus celui, pour l'intimé, d'avoir cherché volontairement des informations privées et sensibles et de les avoir communiquées à un tiers, le délai de deux à trois jours ouvrables considéré comme approprié pour l'employeur pour se prévaloir du juste motif a manifestement été respecté, dès lors que le licenciement a été signifié le jour même où l'employeur a eu connaissance, par écrit, des faits en question, soit le 25 août 2017. En définitive, le licenciement immédiat prononcé contre l'intimé était justifié, ce qui exclut le versement d'une quelconque indemnité par l'appelante, fondée sur l'art. 337c al. 2 et 3 CO, et du salaire à partir de la date du licenciement. 3.4.4 Ce qui précède conduit au rejet de la requête d'expertise formulée par l'appelante afin d'examiner l'état de santé de l'intimé et la véracité des certificats médicaux produits par ce dernier, dès lors que l'appelante obtient quoi qu'il en soit gain de cause. 4. 4.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement

entrepris réformé en ce sens que la demande de l'intimé X. _____ est rejetée. 4.2 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Ainsi, les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 4'625 fr., doivent être intégralement mis à la charge de l'intimé, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimé devra en outre verser à l'appelante de pleins dépens de première instance, qui peuvent être arrêtés à 6'500 fr. (art. 4 et 19 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). 4.3 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). Obtenant entièrement gain de cause, l'appelante a droit à de pleins dépens. Au vu de la valeur litigieuse et de la difficulté de la cause, la charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 3'000 fr. (art. 7 TDC) pour l'appelante. Compte tenu de l'issue du litige, l'intimé devra verser à l'appelante 3'000 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

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