

# VD\_FINDINFO HC / 2023 / 59 vom 27. Dezember 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-12-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2023\\_\\_\\_59](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2023___59)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2023 / 59 du 27 décembre 2021

IT: VD\_FINDINFO HC / 2023 / 59 del 27 dicembre 2021

## Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF | 337 al. 1 CO, 337 al. 2 CO

## Erwägungen

### E. 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 (art. 311 al. 1 CPC).

#### 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.

#### E. 1.2

En l'espèce, la décision motivée a été notifiée à l'appelante le 24 mars 2022 et, compte tenu des fêtes pascales, soit sept jours avant le jour de Pâques (17 avril 2022) et sept jours après celui-ci (cf. art. 145 CPC), le délai d'appel qui avait commencé à courir le 25 mars 2022 (art. 142 al. 1 CPC) a été suspendu du 10 avril au 24 avril 2022 et a recommencé à courir le 25 avril 2022 (art. 146 al. 1 CPC). Le délai de trente jours suivant la notification des motifs est ainsi arrivé à échéance dimanche le 8 mai 2022, mais reporté au premier jour utile (art. 142 al. 3 CPC), soit lundi le 9 mai 2022. 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 rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. Il en va de même de la réponse, déposée en temps utile (art. 312 CPC).

### E. 2

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 (ATF 138 III 378 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_168/2022 du 10 juin 2022 consid. 5.2 et 6 ; Jeandin, CR-CPC, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci 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. 3.1

; TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (TF 4A\_620/2019 du 30 avril 2020 consid. 6 ; TF 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). 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 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; TF 4A\_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; TF 4A\_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A\_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A\_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; TF 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée, comme les mensonges ou les détournements, suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (TF 4P.272/2005 du 5 décembre 2005 consid. 6.2 ; Aubert, in Thévenoz/Werro, Commentaire romand, Code des obligations I, 3 e éd., Bâle 2021, nn. 6-7 ad art. 337 CO). Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (cf. Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu art. 319-362 OR, 7 e éd., Zurich 2012, n. 5 ad art. 337 CO ; cf. également ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3). Il a en outre été jugé que l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur, en l'absence de collègues ou de clients, ne justifiait un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans l'usage des gros mots en question ne relevait pas d'un comportement non-conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même ; en d'autres termes, celui-ci ne doit rien avoir à se reprocher (TF 4C\_435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.1). Les autres manquements, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail, constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337). On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervernement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; TF 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; TF 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié in ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C\_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; TF 4A\_333/2009 précité ibidem ). S'agissant de l'avertissement, aucune forme n'est requise, si bien qu'il peut être donné oralement ou par écrit (Wyller/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 715). Toutefois, il doit être explicite et indiquer quel comportement l'employeur considère comme incriminé et inadmissible ; en ce sens, le

travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (TF 4C\_10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1). Toutefois, l'avertissement ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153 consid. 1). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires selon la gravité, la nature et la durée des manquements (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 715). Pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi effectivement un préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b ; TF 4A\_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (cf. Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 71 ad art. 337 CO ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., Lausanne 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO et les références citées). Le juge applique à cet égard les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

### **E. 3.2**

Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; constituent notamment de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid.

### **E. 3.3**

Il ressort des pièces au dossier que malgré la teneur de l'avenant du 1<sup>er</sup> juin 2017, l'intimée n'indiquait pas quotidiennement les opérations effectuées. Ainsi les opérations du 6 juillet 2017 ont été reportées dans son journal le 12 juillet seulement. Il est également établi qu'elle arrivait tardivement au travail et que les heures de login sur la session informatique ne correspondaient systématiquement pas aux heures que l'intimée indiquait manuellement dans ses rapports d'activité journaliers ("le journal"). Par exemple, si le tableau de login fait état d'un login à 9h06 en date du 5 juillet 2017, le journal indique que ce jour-là l'intimée est arrivée à 9h00. Il en ressort aussi que l'intimée ne respectait pas l'horaire bloqué, avec une arrivée à 9h00 au lieu de 8h30, pas plus qu'elle n'a fait le nombre d'heures requis par jour, à savoir 8h30. En effet, en s'intéressant toujours à la date du 5 juillet 2017, elle a effectué 7h25 selon ses propres indications. Il en va de même en date du 10 juillet 2017. On lit un login à 10h20, tandis que le journal mentionne une arrivée à 9h45 (soit une 1h15 après l'heure bloquée) et une journée de travail de 7h25 au lieu de 8h30. Se basant sur les heures de connexion à la session informatique, l'appelante soutient que l'intimée a triché sur ses heures d'arrivée. Elle aurait indiqué mensongèrement des heures de début de travail dans son journal. Or, ce point n'est pas établi. En effet, il ressort des témoignages concordants de I. \_\_\_\_\_, W. \_\_\_\_\_, L. \_\_\_\_\_ et N. \_\_\_\_\_ qu'elle pouvait être présente sur son lieu de travail sans se connecter sur Citrix et qu'elle pouvait parfaitement travailler dans MS Office (ouvrir et travailler dans word ou excel notamment) sans être connectée sur Citrix.

Le fait que ces deux derniers témoins – qui travaillaient au moment de leur audition pour l'appelante – ont nuancé leurs déclarations en disant que "ce n'est pas habituel normalement" ou "qu'il fallait souvent se connecter (...). Tout est dans le réseau" n'y change rien. Ainsi que l'a retenu le tribunal, le fait que les heures de login soient différentes des heures saisies manuellement dans le journal ne prouve pas encore une tricherie. L'appelante pouvait, selon son cahier de charges, effectuer diverses tâches sans se connecter. Il était dès lors possible qu'elle arrive au travail aux heures qu'elle a indiquées dans son journal et se connecte ultérieurement pour effectuer une tâche qu'elle ne pouvait pas accomplir hors connexion. Par ailleurs, si on se base sur les témoignages, les différents témoins ont indiqué que l'intimée arrivait au travail entre 9 heures et 11 heures ou "au milieu de la matinée". Cela n'est pas suffisamment précis pour retenir que le 5 juillet 2017, elle était arrivée à 9h06, et non à 9h00 comme elle l'a elle-même indiqué dans son "journal". A cet égard, si dans son tableau produit sous la pièce 41, l'appelante a indiqué que ce jour du 5 juillet 2017, l'intimée avait indiqué une arrivée mensongère ("Falschrapportierte Arbeitszeit") de 6 minutes, la pièce 41, établie par ses soins, ne saurait à elle seule l'établir. Enfin, on voit que les heures saisies manuellement par l'intimée, dans le journal, sont variées et ne respectent pas, comme on l'a vu, ni l'horaire bloqué ni la durée journalière contractuelle. Si l'intimée avait eu l'intention de tricher, on ne voit pas pourquoi elle aurait indiqué des heures qui la désavantageaient. Il n'est dès lors pas établi que l'intimée a menti sur ses heures de travail. Ainsi, s'il est établi que l'intimée a formellement violé la réglementation en matière de contrôle des horaires, ce manquement n'est pas suffisamment caractérisé pour justifier une résiliation du contrat avec effet immédiat sans avertissement préalable. L'appelante ne le soutient d'ailleurs pas, puisqu'elle plaide que l'intimée a passé outre un/des avertissement(s) clair(s). A juste titre, le tribunal a considéré que le témoignage de l'épouse de M. \_\_\_\_\_ sur l'existence des avertissements oraux n'était pas suffisant. Quant à l'avertissement écrit, le seul dont l'appelante se prévaut est celui contenu dans l'avenant du 1<sup>er</sup> juin 2017. Il convient tout d'abord de garder à l'esprit que le motif de licenciement immédiat est la discordance dans l'enregistrement du temps de travail. Or, sur ce point précis, il ne ressort pas du libellé de l'avenant du 1<sup>er</sup> juin 2017 que l'intimée aurait auparavant faussement indiqué ses horaires de travail. Il n'est d'ailleurs pas établi qu'à cette époque une obligation d'enregistrer le temps de travail dans le système [...] existât. Si l'avenant indique qu'il constitue un avertissement tendant à "éviter les violations des instructions de travail plutôt que de les répéter", les violations en question ne pouvaient pas être liées aux heures d'arrivée et de départ, puisque, comme on vient de le voir, une directive en la matière n'existait pas encore. Comme le tribunal l'a retenu, au 1<sup>er</sup> juin 2017, une nouvelle réglementation a été instituée, qui figure sous la rubrique, "3. accords, Signaler le temps de travail (aller et venir); Précision 1/4", de l'avenant. Celui-ci précise que le but est d'assurer que les activités de l'intimée soient mieux structurées et les résultats mesurables. Au demeurant, pour constituer un véritable avertissement, l'avenant aurait dû préciser, de manière compréhensible, quels actes pratiques l'employeuse ne voulait plus voir se produire et mentionner explicitement qu'en cas de réitération, le contrat serait résilié. Or l'avenant n'a pas un tel contenu. On relèvera enfin que l'intimée était au service de l'appelante depuis quatre ans déjà et dans une relation harmonieuse jusqu'au début de l'année 2017. Ce qui a envenimé leur relation n'est pas établi : l'intimée soutient que l'appelante lui a reproché implicitement son arrêt-maladie, alors que l'appelante allègue diverses violations du contrat de travail (arrivées tardives notamment). Toujours est-il que l'appelante n'avait rien reproché à l'intimée jusqu'en 2017 et que ses clients étaient satisfaits du travail de celle-ci.

L'intimée avait en outre connu une augmentation de sa charge de travail, qui avait entraîné un arrêt-maladie, et l'avenant avait été conclu dans le but de l'aider à structurer son travail dans le cadre de la reprise à temps partiel. A la lecture de l'avenant et au vu des circonstances, l'intimée ne pouvait pas comprendre de bonne foi que le non-respect de la nouvelle réglementation en matière d'horaire de travail entraînerait la fin immédiate des rapports de travail. Un avertissement clair dans ce sens aurait été nécessaire.

#### **E. 4**

En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé. Dans la mesure où la valeur litigieuse des conclusions prises en première instance excède 30'000 fr., l'art. 114 let. c CPC n'est pas applicable. La présente procédure n'est dès lors pas gratuite. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 375 fr. (art. 62 al. 2 et 67 al. 3 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'appelante versera en outre de pleins dépens à l'intimée, qu'il convient d'arrêter, au vu des écritures, de la nature de la cause et de la valeur litigieuse, à 2'500 fr. (art. 3 al. 1, 7 et 19 al. 2 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; BLV 270.11.6]).

#### **E. 5**

La liste d'opérations déposée par Me Laurent Fischer, conseil de l'intimée, ne prête pas le flanc à la critique. Comme demandé, l'indemnité requise à hauteur de 1'938 fr. 60, arrondie à 1'939 fr., lui sera allouée, à titre d'honoraires, débours et TVA. La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est tenue au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (anciennement Service juridique et législatif) de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a du code du 12 janvier 2010 de droit privé judiciaire vaudois [CDPJ; BLV 121.02]).

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