

VD_FINDINFO HC / 2024 / 872 vom 9. Januar 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-01-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2024___872

FR: VD_FINDINFO HC / 2024 / 872 du 9 janvier 2024

IT: VD_FINDINFO HC / 2024 / 872 del 9 gennaio 2024

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 337 CO, 337c 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]), dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel 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 30 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

Déposé en temps utile, par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

ème éd., Bâle 2019, 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, in CR-CPC, n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les réf. cit.) 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). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel ; CACI 10 juillet 2023/285 consid. 2.1).

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, in Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile [ci-après :

CR-CPC],

E. 2.2

En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). L'art. 247 al. 2 CPC prévoit la maxime inquisitoire simple, qualifiée également de maxime inquisitoire sociale. Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). La maxime inquisitoire prévue par l'art. 247 al. 2 CPC implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, in CR-CPC, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

E. 3.1

L'appelante conteste l'existence d'un licenciement immédiat.

E. 3.2.1

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO [loi fédérale complétant le Code civil suisse, Code des obligations ; RS 220]) moyennant le respect du délai de congé applicable (art. 335a ss CO), voire immédiatement pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat et qui prend effet au moment où elle est parvenue au destinataire, conformément au principe de la réception (ATF 133 III 517 consid. 3.3). La partie exerce par là un acte formateur, qui est irrévocable (ATF 135 III 441 consid. 3.3 ; TF 4A_439/2022 du 25 août 2023 consid. 5.1), sous réserve d'une révocation par accord des parties (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5 ème éd., Berne 2024, p. 682 ; TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.2). Ainsi, lorsque l'employeur opte pour la résiliation ordinaire, la voie de la résiliation extraordinaire, qui serait fondée sur les mêmes circonstances que celle qui avaient motivé la résiliation ordinaire, n'est plus possible ; un tel congé immédiat serait dépourvu d'effet, le contrat prenant fin à l'échéance du délai ordinaire et le juge n'ayant pas à examiner l'existence de justes motifs (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , p. 683). Inversement, s'il opte pour la résiliation extraordinaire, il perd définitivement le droit à la résiliation ordinaire. S'il réalise tardivement que la résiliation est dépourvue de justes motifs, il ne peut pas non plus convertir une telle résiliation qui se révélerait injustifiée en une résiliation ordinaire (à l'inverse de ce qui est le cas en matière de résiliation de rapports de service relevant du droit public, cf. ATF 144 I 11 consid. 4.7). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire (TF 4A_711/2016 du 21 avril 2017 consid. 4). Si la résiliation doit être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat, elle peut, le cas échéant, être interprétée selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO ; TF 4A_711/2016 précité ; ATF 135 III 410 consid. 3.2). S'il subsiste un doute sur la volonté de mettre fin aux rapports de travail,

la déclaration est interprétée en défaveur de son auteur (Stahlin/Vischer, Commentaire zurichois, Code des obligations I, n. 3 et 4 ad art. 335 CO ; Brunner/Bühler/Waerber, Commentaire du contrat de travail, 2^{ème} éd. 1996, n. 4 ad art. 335 CO ; Wyler, Le contrat de travail, 2022, p. 325).

E. 3.2.2

Le contrat de durée déterminée prend fin ipso jure par l'écoulement du temps (art. 334 al. 1 CO). Préalablement à son échéance, il ne peut en principe pas être mis fin au contrat par une résiliation ordinaire. Les dispositions relatives à la protection contre les congés sont inapplicables (art. 336 à 336d CO). Cependant, si de justes motifs existent, il peut être mis un terme aux rapports de travail avant l'échéance du contrat, l'art. 346 al. 2 CO réservant expressément l'art. 337 CO. Selon l'art. 337 al. 1 1^{ère} phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés comme tels 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 (art. 337 al. 2 CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; 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 213 consid. 3.1). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les réf. citées ; TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 139 III 28 consid. 4.1). 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_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité de l'infraction ne saurait ainsi 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 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_507/2010 précité consid. 3.2).

E. 3.2.3

L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle (TF 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). En principe, elle est due en cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4C.74/2000 du 16 août 2001 consid. 5a). Les exceptions, qui doivent être fondées sur les circonstances de chaque cas particulier, supposent l'absence de faute de l'employeur ou d'autres motifs qui ne sauraient être mis à la charge de celui-ci (ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4C.369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 4.1 et les réf. citées). Le juge doit fixer le montant de l'indemnité en équité, en tenant compte de toutes

les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (ATF 123 III 391 consid. 3 ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1). S'agissant de l'impact d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, celle-ci est l'un des nombreux critères qui doivent être pris en compte, comme facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité (ATF 120 II 243 consid. 3e). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité.

E. 3.3

Le tribunal a retenu, s'agissant du licenciement (pp. 25-26 du jugement), que les termes utilisés par l'appelante dans sa lettre du 27 février 2020, soit « nous vous annonçons que nous résilions votre contrat de travail avec effet immédiat, soit pour le 29 février 2020, et vous interdisons dorénavant tout accès au bureau », complétés par le fait que l'appelante avait demandé la restitution des clés et de la commande de l'alarme, démontraient clairement la volonté de l'appelante de résilier le contrat avec effet immédiat, comme réaction au passage de l'intimée dans les bureaux en compagnie d'une amie travaillant dans un syndicat afin de déposer sa lettre de démission, soit un congé ordinaire. Ensuite, les premiers juges ont retenu que le fait que l'appelante ait indiqué, dans son courrier du 13 mars 2020, être disposée à renoncer à la résiliation avec effet immédiat – soit après que l'intimée avait contesté l'existence de justes motifs –, tout en requérant dans la même lettre le remboursement de 15'600 fr. au titre de la formation dispensée, n'invalidait pas la résiliation du 27 février 2020 et démontrait plutôt que l'appelante souhaitait mettre en balance la renonciation anticipée du contrat et la contrepartie financière réclamée. Enfin, le tribunal a examiné les divers motifs invoqués par l'appelante justifiant le licenciement immédiat et a considéré que le licenciement n'était pas justifié.

E. 3.4

L'appelante reproche tout d'abord aux juges de n'avoir « donné aucun crédit » à ses explications quant à sa volonté réelle qu'elle souhaitait exprimer dans son courrier du 27 février 2020. Elle soutient qu'elle voulait en réalité libérer l'intimée de son obligation de travailler et non la licencier avec effet immédiat, ce qui serait confirmé par Y._____ et son époux Q._____. Elle admet que la formulation est « maladroite » et « prête à confusion ». Pour le reste, le fait que l'appelante ait demandé à l'employée la restitution des clés et la commande de l'alarme ne permettrait pas de favoriser l'hypothèse du licenciement immédiat car il serait usuel de demander la restitution de ces objets à un employé libéré de son obligation de travailler. En conséquence, il faudrait retenir que l'intimée n'a pas été licenciée avec effet immédiat et qu'aucune indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne lui serait due.

E. 3.5

En l'espèce, au vu de la jurisprudence précitée (cf. consid. 3.2 supra), il ne fait aucun doute que la volonté exprimée par l'appelante dans sa lettre du 27 février 2020, soit « nous vous annonçons que nous résilions votre contrat de travail avec effet immédiat, soit pour le 29 février 2020, et vous interdisons dorénavant tout accès au bureau », est claire. Comme l'ont relevé les premiers juges, les circonstances entourant cette résiliation, soit le fait que

l'appelante ait demandé la restitution des clés et de la commande de l'alarme, et que cette résiliation intervienne en réaction au passage de l'intimée dans les bureaux en compagnie d'une amie travaillant dans un syndicat afin de déposer sa lettre de démission (congé ordinaire), ne font que confirmer les termes clairs indiqués dans le courrier. Il peut encore être observé que l'appelante est de mauvaise foi lorsqu'elle prétend qu'elle voulait en réalité seulement une libération de l'obligation de travailler, impliquant qu'elle ne maîtrisât pas la distinction entre ces deux concepts. Elle ne peut pas être suivie, de toute évidence. En effet, comme l'appelante l'a démontré elle-même, dans son courrier du 13 mars 2020 adressé à l'intimée, elle discernait parfaitement la différence entre ces deux notions, évoquant d'une part les questions de licenciement (ordinaire/immédiat) et, d'autre part, indiquant expressément que « [...] nous avons le plaisir de vous annoncer que nous vous libérons de votre obligation de travailler, sous déduction de tout solde de vacances et heures supplémentaires éventuels, ceci afin que vous puissiez entreprendre les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi ». D'ailleurs, dans le courrier du 2 mars 2020, elle a également mentionné sans équivoque la fin du contrat de travail et non de l'obligation de travailler, lorsqu'elle a écrit « nous vous rendons attentive que votre contrat de travail terminé, rien ne vous autorise à disposer d'une clé du bureau ». Partant, il y a lieu de retenir que l'appelante a résilié le contrat de travail avec effet immédiat. Le grief est dès lors mal fondé.

E. 4.1

A titre subsidiaire, l'appelante plaide que si l'on devait retenir qu'il s'agissait bien d'un licenciement immédiat, il faudrait constater que le congé du 27 février 2020 a valablement été retiré avec l'accord de l'intimée. Elle se réfère en particulier à son courrier du 13 mars 2020, adressé à l'intimée en réponse au courrier de celle-ci du 4 mars 2020, indiquant qu'elle était disposée « à bien plaisir, à renoncer au licenciement avec effet immédiat ». Un accord serait ainsi intervenu afin que la résiliation avec effet immédiat soit annulée.

E. 4.2

En l'espèce, la partie qui notifie une résiliation immédiate exerce par là un acte formateur, qui est irrévocable, sous réserve d'une révocation par accord de parties, selon la doctrine, étant précisé qu'une invalidation unilatérale est de toute manière exclue. Or, l'appelante ne démontre pas qu'un tel accord soit intervenu. En effet, par courrier du 4 mars 2020, l'intimée s'est opposé la résiliation avec effet immédiat, a fait valoir le caractère abusif de la résiliation et a contesté divers autres points de la lettre de licenciement. Elle a également impartit un délai au 13 mars 2020 à l'appelante pour revenir sur sa décision de licenciement avec effet immédiat, à défaut de quoi elle ferait valoir ses droits. Par courrier du 13 mars 2020, l'appelante a pris acte de la contestation et a exposé avoir fait un « investissement » dans la formation de l'intimée, correspondant à un investissement financier, et a formulé d'autres griefs. Elle a également indiqué ce qui suit : « Au vu de ce qui précède, toujours dans un but de conciliation, et sans reconnaissance d'une quelconque faute de notre part, nous sommes disposés, à bien plaisir, à renoncer au licenciement avec effet immédiat. Cela étant, compte tenu que votre démission contrevient aux conditions posées dans le contrat de travail qui nous lie, vous êtes tenue à la réparation du dommage que vous nous faites subir et notamment au remboursement intégral de l'investissement qu'a engendré votre formation de gestionnaire d'immeuble par 15'600 fr. dont vous nous devez prompt paiement [...] ». Il ressort de ce qui précède, comme l'ont relevé les premiers juges, que l'appelante semble mettre en balance diverses prétentions qu'elle émet contre l'intimée avec la renonciation

anticipée du contrat et la contrepartie financière réclamée, ce qui ressort notamment de l'emploi du terme « cela étant » enchaînant l'une et l'autre question. Par ailleurs, l'appelante ne donne pas clairement son accord dans sa lettre, prévoyant également l'accord de l'intimée. Au contraire, le courrier indique « nous sommes disposés à », ce qui ne manifeste pas de volonté claire d'un accord, mais simplement que telle option pourrait être envisagée. Quoi qu'il en soit, l'appelante ne plaide pas, et ne démontre pas, qu'un accord tendant à l'invalidation du congé serait intervenu. Le grief est également infondé.

E. 5

A titre encore plus subsidiaire, l'appelante soutient que s'il devait être retenu qu'un licenciement immédiat a été notifié et qu'il n'a pas valablement été retiré, il faudrait alors retenir l'existence d'un juste motif. Elle expose que le contrat de travail contient une clause prévoyant une durée minimale de trois ans, dès le 1^{er} mai 2019, avant de se transformer en un contrat de durée indéterminée. Ainsi, l'intimée, en se présentant au bureau le 27 février 2020 en présence d'une tierce personne non autorisée à accéder aux locaux, a violé ses obligations prévues à l'art. 321a al. 4 CO. Ce faisant, l'intimée a marqué sa volonté de ne pas honorer ses obligations contenues dans le contrat, de sorte que le lien de confiance était immédiatement et définitivement anéanti. Dans ce contexte, un licenciement avec effet immédiat se justifiait. L'appelante invoque désormais pour la première fois en appel un tel « juste motif » du congé, à savoir une prétendue perte de confiance engendrée par la résiliation des rapports de travail par l'intimée. Elle ne saurait être suivie, ne pouvant pas se prévaloir d'un autre motif que ceux précédemment indiqués et examinés par les premiers juges. De toute manière, il ressort clairement de la jurisprudence précitée (cf. consid. 3.2 supra) qu'un licenciement ordinaire ne constitue pas un juste motif de licenciement immédiat par la partie adverse. Le grief doit être rejeté.

E. 6.1

En tout état de cause, l'appelante plaide que même si tous ses griefs devaient être rejetés, il faudrait considérer que l'indemnité allouée en vertu de l'art. 337c al. 3 CO est trop élevée, dans la mesure où l'intimée avait déjà résilié le contrat liant les parties et où la relation de travail avait manifestement favorisé son avenir professionnel. L'appelante soutient que, tout au plus dans ce cas, l'indemnité devrait correspondre à un mois de salaire.

E. 6.2

A cet égard, le tribunal a estimé (pp. 31-32 du jugement) qu'il se justifiait d'allouer une indemnité correspondant à deux mois de salaire, eu égard notamment de la durée des rapports de travail, du fait que l'intimée avait bénéficié d'une formation dans le domaine immobilier qu'elle ne connaissait pas – même si l'appelante n'avait versé aucun montant auprès d'un tiers à ce titre –, ce qui lui avait permis de retrouver rapidement un emploi mieux rémunéré que celui auprès de l'appelante, de l'existence, depuis le début, de relations difficiles avec son employeuse, en particulier avec Y. _____, du fait de leurs caractères difficiles, et du fait que la résiliation immédiate avait manifestement été une réaction injustifiée pour sanctionner la démission de l'intimée.

E. 6.3

Statuant selon les règles du droit et de l'équité, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, tant sur le principe que sur l'ampleur de l'indemnité (cf. consid. 3.2.3 supra). Or, en l'espèce, l'appelante n'expose aucunement en quoi le tribunal aurait violé ce large pouvoir d'appréciation, se contentant d'exposer sa propre appréciation de la situation. Ce

grief doit être également écarté, les premiers juges ayant exposé en détail les diverses circonstances prises en compte pour la fixation de l'indemnité.

E. 7.1

Au vu de ce qui précède, l'appel est rejeté et le jugement est confirmé.

E. 7.2

Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, le litige portant sur un contrat de travail avec une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

E. 7.3

L'intimée, qui n'a pas été invitée à se déterminer, n'a pas droit à des dépens de deuxième instance.

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