

VD_FINDINFO HC / 2025 / 417 vom 15. Juli 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-07-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___417

FR: VD_FINDINFO HC / 2025 / 417 du 15 juillet 2025

IT: VD_FINDINFO HC / 2025 / 417 del 15 luglio 2025

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, FIDÉLITÉ, POUVOIR DE REPRÉSENTATION, CONGÉ DE PATERNITÉ | 329g al. 1, 337 CO, 38 al. 1 CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel 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). La réponse doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 CPC). Comme l'appel, elle doit être motivée (TF 4A_621/2021 du 30 août 2022 consid 3.1 ; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.4).

E. 1.2

En l'espèce, l'appel, motivé, est formé en temps utile par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance portant sur des conclusions supérieures à 10'000 francs. Il est donc recevable. En revanche, la réponse, qui se limite à contester en bloc tous les allégués de l'appel et à se référer au jugement entrepris, ne satisfait pas aux exigences de motivation. Elle est donc irrecevable.

E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 5A_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3). 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).

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 aussi de maxime inquisitoire sociale, et non la maxime inquisitoire illimitée de l'art. 296 al. 3 CPC. La maxime inquisitoire sociale 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 ; ATF 125 III 231 consid. 4a ; CACI 9 novembre 2023/457 consid. 2.2). 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 Bohnet et alii [éd.], Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., 2019, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est cependant 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 9 novembre 2023/457 loc. cit. ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). 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 9 novembre 2023/457 loc. cit. ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

E. 3.1

L'appelante conteste à plusieurs égards l'état de fait retenu par les premiers juges et en tire des conséquences dans des moyens relatifs à la violation du droit. Bien qu'elle ne les ait pas traités de manière distincte, on décèle trois griefs portant plus précisément sur la contestation inexacte des faits.

E. 3.2.1

En premier lieu, l'appelante conteste que l'intimé n'ait pas été au courant du fait qu'il était attendu au travail les samedis [...] et [...] 2023. Elle fait valoir en substance qu'aucune date précise n'a été arrêtée entre les parties pour le point de départ du congé paternité que l'intimé a prétendument imposé unilatéralement dès le [...] 2023. En revanche, l'intimé savait que la personne qui travaillait habituellement le samedi avait pris ses vacances du [...] au [...] 2023, puisque cette organisation découlait précisément du congé paternité auquel il prétendait. Selon l'appelante, l'agenda Outlook indiquait que l'employé travaillant les samedis était absent à ces dates, ce dont attestait la pièce 114 produite à l'appui de la réponse. Par ailleurs, l'appelante discute l'appréciation des preuves en lien avec cette pièce ainsi qu'avec certaines déclarations de parties retenues à son encontre alors que le procès-verbal de l'audience de jugement n'en ferait pas mention.

E. 3.2.2

Le jugement entrepris retient que le 21 décembre 2022, l'intimé a transmis à son employeur ses souhaits de vacances et en particulier celui de bénéficier de son congé paternité immédiatement après la naissance de son enfant, prévue pour mi-[...] 2023, ce à quoi l'employeur a répondu « à voir, avertir avant un mois » (jugement, ch. 5, p. 24). Le [...] 2023, l'intimé a annoncé à son responsable direct la naissance, la veille, de sa fille et a réitéré son souhait de prendre son congé paternité, précisant : « on ne peut jamais avertir un mois à l'avance comme le service de piquet l'exige » (jugement, ch. 6, p. 24). Le [...] 2023, l'intimé a à nouveau écrit à son responsable qu'il allait « faire un email pour annoncer [son] congé paternité », précisant qu'il se tenait disponible pour dépanner si son employeur n'avait

personne pour le lendemain, mais qu'il souhaitait en être informé d'ici au soir. Son responsable lui a répondu quelques minutes plus tard qu'il acceptait cette proposition, ce qui lui laisserait le temps de s'organiser avec le personnel à disposition pour la suite. L'intimé a acquiescé et a ajouté qu'il pouvait également travailler le surlendemain au besoin. Finalement, l'intimé a travaillé du [...] au [...] 2023 (jugement, ch. 8, p. 24). Les faits retenus par les premiers juges sont corroborés par la teneur des pièces 3 et 5 produites à l'appui de la demande, ainsi que, s'agissant de la période de travail du [...] au [...] 2023, par les allégués propres de l'appelante dans sa réponse de première instance (cf. allégué n o 53), confirmés par l'intimé lors de son audition. Ainsi, le jugement entrepris ne comporte pas de constatation inexacte des faits. Il n'en ressort pas qu'une date pour le point de départ du congé paternité aurait été arrêtée de concert entre les parties ; au contraire, il a bien été constaté que l'appelante avait requis un préavis d'un mois. Le point de savoir si l'employé était en droit de prendre son congé paternité à cette date est une question de droit, qui sera traitée ci-après (cf. consid. 4.3.3 infra).

E. 3.2.3

Dans une partie intitulée « Faits » de son mémoire d'appel, l'appelante a aussi allégué que chaque employé pouvait accéder à l'horaire de travail via un agenda Outlook partagé et qu'un téléphone portable était remis à cette fin. En tout état de cause, même en admettant qu'implicitement, en se référant au contenu de l'agenda Outlook, l'appelante aurait valablement contesté le fait qu'il n'a pas été tenu pour établi que l'intimé avait accès à cet agenda (cf. jugement, ch. 9 et 10, pp. 25-26), – ce qui est douteux –, on constatera, au regard du résultat de l'instruction de première instance, que le plus grand flou régnait autour de la communication du planning de travail. L'intimé avait contesté déjà dans la nuit du [...] au [...] 2023 avoir accès à l'agenda, ce qui ressort de la pièce 3 produite à l'appui de la demande. Ce flou ne permet pas de retenir que l'intimé aurait été dûment informé du fait qu'il était de service les [...] et [...] 2023, contrairement à ce que l'appelante requiert dans son appel. En particulier, eu égard au lien de fidélité unissant le témoin R._____, supérieur direct de l'intimé, à l'appelante, les déclarations de celui-ci ne peuvent sans autre preuve se voir attribuer une force probante supérieure à celles de l'intimé qui le contredisent, cela d'autant que ce témoin a joué un rôle clé dans le déroulement du licenciement. En outre, ses déclarations n'ont pas été confirmées par le témoin I._____, qui a déclaré que les plannings étaient certes affichés dans les locaux, mais qu'ils n'indiquaient pas qui travaillait quand et où, et qu'elle ne savait pas si les horaires figuraient sur Outlook. Partant, l'instruction ne permet pas de retenir que l'intimé aurait été dûment informé du fait qu'il était de service les [...] et [...] 2023, contrairement à ce que prétend l'appelante. Dans ces conditions, le fait que l'agenda Outlook mentionne les vacances d'un autre employé que l'intimé était supposé remplacer n'est pas déterminant, dès lors qu'il n'est pas établi que l'intimé avait accès à cet agenda. A fortiori, il n'est pas non plus nécessaire de déterminer si l'enregistrement dans l'agenda Outlook des vacances de l'employé du [...] 2023 à 7 h 30 au [...] 2023 à 7 h 30 signifiait que ce dernier devait reprendre le travail le [...] 2023 ou qu'il était encore absent à cette date. La question de savoir s'il peut ou non être retenu que l'appelante n'a pas contesté la déclaration de l'intimé quant au fait qu'il était généralement informé le vendredi soir lorsqu'il devait travailler le samedi, le procès-verbal n'en faisant pas état, peut également rester ouverte.

E. 3.3

En deuxième lieu, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas s'être prononcés sur le manquement en lien avec l'absence de la clé d'urgence dans le boîtier dédié. L'appelante a allégué l'absence de cette clé, ayant eu pour conséquence que les installations du centre étaient inaccessibles et que l'intimé était resté injoignable le [...] 2023 (cf. allégués nos 62 ss de l'appel). Le grief est infondé, dès lors que le jugement mentionne cette circonstance en page 26 (ch. 11) et apprécie sa conséquence en droit en page 36 (consid. III let. d). Il l'est tant sous l'angle de la contestation des faits que sous l'angle d'une éventuelle violation du droit d'être entendu – au demeurant pas plus amplement thématifiée dans l'appel.

E. 3.4

supra). Il ressort en revanche de l'instruction qu'un billet sur lequel étaient inscrites des heures de travail à des noms ne correspondant pas à des mandats de l'appelante a été retrouvé sur son bureau. L'intimé a refusé de s'en expliquer, au motif qu'il s'agissait d'une affaire ne concernant pas son employeur. On admettra comme hautement vraisemblable, vu la teneur de ces déclarations, que l'intimé a effectivement travaillé pour des tiers, alors qu'à teneur du contrat le liant à l'appelante, il lui devait l'entier de son temps de travail. De façon générale, le fait de vouer son temps à une activité tierce représente une violation du devoir de fidélité pouvant justifier un licenciement immédiat s'il est établi que cette activité engendre une concurrence pour l'employeur (ATF 117 II 72 consid. 4a ; ATF 104 II 28 consid. 2 ; TF 4C.221/2004 du 26 juillet 2004 consid. 2.2). L'exercice d'une activité tierce peut constituer un juste motif de licenciement immédiat si elle empiète sur le temps de travail dû à l'employeur ou encore si les ressources de celui-ci sont indûment utilisées à cet effet par l'employé, en grave violation de ses obligations contractuelles (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , pp. 805-806 ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit. , n. 1.63 ad art. 337 CO, et les réf. citées). Or dans le cas d'espèce, aucune de ces conditions n'est réalisée, l'instruction ne permettant pas de retenir que le travail effectué pour des tiers aurait empiété sur le temps de travail dû à l'appelante, ou encore que l'intimé aurait utilisé du matériel, un véhicule ou du personnel de l'appelante, comme cela est le cas dans les exemples jurisprudentiels mentionnés par la doctrine précitée en pareille hypothèse.

E. 4.1

L'appelante invoque une violation de l'art. 337 CO, dès lors que le tribunal a considéré que le licenciement immédiat était injustifié. Elle reprend les motifs invoqués à son appui, que les premiers juges ont tous réfutés.

E. 4.2.1

Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. L'alinéa 2 de cette disposition précise que sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettraient pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. 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. 3.1 ; CACI 21 novembre 2024/533 consid. 4.2). 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. 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 précité consid. 2.1 ; TF 4A_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; TF 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; ATF 117 II 72 consid. 3 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1). A raison de son obligation 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). Le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4 et les réf. citées ; TF 4A_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le licenciement immédiat répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.2). Le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, permet de justifier un licenciement immédiat, insistant sur le fait qu'il relèvera toujours du pouvoir d'appréciation du juge de déterminer s'il y a gravité suffisante dans un cas donné (ATF 127 III 153 consid. 1c). En avertissant le travailleur, l'employeur doit être explicite et lui indiquer quel comportement il considère comme incriminé et inadmissible ; en ce sens, le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4 ; TF 4A_188/2014 du 8 octobre 2014 consid. 2.3 et les réf. citées ; CACI 11 mai 2022/257 consid. 3.1.1). Toutefois, l'avertissement donné pour des faits totalement différents ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 loc. cit.). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires, selon la gravité, la nature et la durée des manquements (CACI 1 er juin 2023/229 consid. 3.2 ; CACI 11 mai 2022/257 consid. 3.1.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 5.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5 e éd., 2024, p. 782).

E. 4.2.2

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. Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , p. 780 et les réf. citées ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2 e éd., 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO). Il incombe ainsi à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (CACI 12 février 2025/89 consid. 3.2.2.2 ; CACI 23 août 2023/344 précité consid. 3.2.5 ; CACI 17 avril 2023/159 consid. 3.2 ; Gloor, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2 e éd., 2022, n. 75 ad art. 337 CO).

E. 4.3.1

En premier lieu, le congé immédiat a été motivé par l'absence fautive de l'intimé à son lieu de travail les [...] et [...] 2023. Or, celui-ci conteste avoir su qu'il devait venir travailler à ces dates, n'ayant pas connaissance du planning et la date du [...] 2023 correspondant au terme de la grossesse de son épouse, communiquée de longue date à son supérieur.

L'appelante s'en prend à l'appréciation des premiers juges, qui ont retenu que l'absence de l'intimé les samedis [...] et [...] 2023 n'était pas fautive, aux motifs, notamment, que l'appelante était informée du souhait de l'intimé de prendre son congé paternité immédiatement après la naissance de sa fille et dès lors qu'il n'avait pas été établi que l'intimé savait qu'il était censé travailler aux dates mentionnées, alors qu'il ne travaillait habituellement pas le samedi (jugement, consid. III c), pp. 34-35).

E. 4.3.2

Tout d'abord, comme déjà mentionné, il n'a pas été établi que l'intimé ait eu connaissance du planning pour les samedis en question. Le flou régnant autour de la planification du travail était au contraire imputable à l'appelante. A défaut de pouvoir établir que l'intimé avait été prévenu suffisamment tôt qu'il était attendu sur son lieu de travail les samedis en question, l'appelante, à qui incombe le fardeau de la preuve du juste motif de congé, ne saurait se prévaloir de l'absence de l'intimé. A défaut de manquement de l'employé, il n'y a pas lieu de déterminer s'il a été répété malgré un avertissement comme le fait valoir l'appelante. Pour ce motif déjà, l'absence de l'intimé les samedis [...] et [...] 2023 ne pouvait justifier un licenciement immédiat.

E. 4.3.3.1

Au surplus, en ne se prononçant pas sur la demande de l'intimé de bénéficier de son congé paternité dans la foulée de la naissance de sa fille, alors que les souhaits de l'intimé à ce sujet étaient connus de sa hiérarchie dès la fin décembre 2022, mais en exigeant un préavis d'un mois, l'appelante n'a pas respecté les règles de la bonne foi (art. 2 CC), ni, au demeurant, l'art. 329g CO.

E. 4.3.3.2

Selon cette disposition, a droit au congé de l'autre parent (renommé ainsi selon l'annexe ch. II.1 de la loi fédérale du 17 mars 2023 [Indemnités journalières pour le parent survivant ; RO 2023 680 ; FF 2022 2515, p. 2742] en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024) d'une durée de deux semaines notamment le travailleur s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant (al. 1 let. a). Le congé doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant (al. 2, 1^{re} phrase). Il peut être pris sous la forme de semaines ou de journées (al. 3). Il résulte de cette disposition que l'employeur comme l'employé ne sont pas totalement libres dans l'aménagement du congé, puisque celui-ci doit être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. En effet, le but de ce congé est de permettre à l'autre parent d'être présent auprès de son enfant durant les premières semaines de vie et de s'impliquer dans les changements familiaux engendrés par l'arrivée du nouveau-né (Lang, Droit au congé de paternité sous l'angle de l'art. 329g CO ; filiation reconnue à l'étranger et autres situations particulières, in Wyler [éd.], Panorama IV en droit du travail, Recueil d'études réalisées par des praticiens, 2023, p. 378 et la réf. citée). Afin de satisfaire ce but, il y a lieu d'admettre que ce n'est pas à l'employeur de décider unilatéralement du moment de l'octroi du congé paternité. Comme cela vaut déjà pour la prise de vacances, selon les circonstances, les besoins de l'entreprise peuvent devoir s'effacer devant le droit du travailleur à la protection

de sa personnalité et de sa sphère familiale. La doctrine admet en particulier que les impératifs de l'entreprise, s'ils priment en règle générale sur les souhaits du travailleur, ne doivent pas être un prétexte permettant à l'employeur de s'absoudre de son devoir de diligence impliquant de faire certains efforts (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , pp. 552 s. et les réf. citées). Or, en ce qui concerne le congé de l'autre parent, on doit admettre avec la doctrine qu'il faut accorder davantage de poids aux souhaits du parent qu'en matière de fixation des vacances ; l'employeur ne peut s'y opposer qu'en présence d'un motif opérationnel impérieux (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , p. 521 ; Lang, op. cit. , p. 380 ; Wyler, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2 e éd., 2022, n. 18 ad art. 329g CO ; Ritzinger/Facincani/Brunner, in Etter/Facincani/Sutter [éd.], Arbeitsvertrag, 2021, n. 21 ad art. 329g CO). Encore faut-il que l'employeur soit informé du souhait du travailleur suffisamment tôt (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , p. 521 ; Wyler, op. cit. , n. 19 ad art. 329g CO ; Ritzinger/Facincani/Brunner, op. cit. , n. 22 ad art. 329g CO).

E. 4.3.3.3

Il résulte de ce qui précède que dans le cas d'espèce, on ne saurait faire grief à l'intimé de ne pas s'être présenté sur son lieu de travail les samedis [...] et [...] 2023, faute pour l'employeuse d'avoir organisé en temps utile le remplacement de l'intéressé à la période prévue pour le terme de la grossesse de son épouse, ce alors qu'elle en était informée depuis des mois. Cela vaut à plus forte raison que, comme déjà vu, l'organisation du travail – et en particulier la planification de l'horaire de travail – était largement déficiente, à tout le moins sous l'angle de sa communication, ce dont l'appelante, en sa qualité d'employeuse, répond, non l'intimé. A cela s'ajoute qu'en l'espèce, en dépit de la demande qu'il avait clairement exprimée et sur laquelle l'employeuse ne s'était pas prononcée, l'intimé a fait preuve de flexibilité et est venu travailler plusieurs jours d'affilée après la naissance de sa fille afin de faciliter l'organisation de l'employeuse à l'abord de son congé paternité. Pour ce motif étalemt, l'appelante ne pouvait pas se prévaloir de l'absence du travailleur pour justifier son licenciement immédiat.

E. 4.3.3.4

Enfin, la jurisprudence et la doctrine admettent que la prise unilatérale de quelques jours de vacances par le travailleur ne constitue a priori pas un juste motif de licenciement immédiat (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , p. 560 et la réf. citée), ou encore qu'une absence injustifiée de courte durée (un à deux jours) ne justifie pas un licenciement immédiat à moins que le manquement soit répété malgré un avertissement (TF 4C.222/2003 du 2 septembre 2003 consid. 2.2). Ces éléments relativisent en tous les cas la gravité du motif invoqué par l'appelante, dès lors qu'au moment du licenciement, l'intimé n'avait pas été absent plus de deux jours non consécutifs, ce alors qu'il ne pensait pas être attendu sur son lieu de travail aux dates en question, étant précisé que les avertissements des 26 août 2022 et 24 janvier 2023 ne portaient pas sur un tel manquement.

E. 4.3.4

Le congé motivé sous cet angle est donc en tout état de cause injustifié et le grief doit être rejeté.

E. 4.4.1

Les deuxième et troisième motifs de congé invoqués tiennent respectivement dans l'absence le [...]2023 de la clé d'urgence dans le boîtier dédié, que l'intimé avait conservée sur lui malgré la consigne donnée, et dans la mauvaise qualité du travail fourni. Ces deux motifs

concernent donc l'exécution par l'intimé de ses tâches. Les premiers juges ont considéré que si les lacunes dans le nettoyage de locaux et de parties communes d'immeubles ou encore le retard dans la remise des clés du centre commercial pouvaient caractériser des manquements, ils n'atteignaient nullement un degré suffisant pour admettre un licenciement immédiat, a fortiori lorsque la preuve n'avait pas été rapportée par l'employeuse qu'ils étaient tous imputables à l'intimé (jugement, consid. III d), p. 36). L'appelante critique cette appréciation, invoquant le fait que l'intimé était le responsable principal de l'entretien du centre commercial et de l'immeuble voisin, propriété de la [...], dont l'état de saleté était avancé au jour du licenciement, ce qui validait les avertissements déjà formulés relatifs à l'exécution des tâches. Elle conteste que les premiers juges aient été fondés à considérer que la preuve n'avait pas été rapportée que l'intimé était bien le seul responsable de ces manquements.

E. 4.4.2.1

Eu égard à l'entretien du bâtiment, on relèvera d'abord que l'appelante ne s'en prend pas à l'état de fait du jugement entrepris, lequel ne mentionne pas que le bâtiment aurait effectivement été retrouvé dans un état de saleté le [...] 2023. Pour ce motif déjà, en se fondant sur les faits retenus en première instance, le grief de l'appelante ne saurait être admis.

E. 4.4.2.2

A cela s'ajoute que contrairement à ce que plaide l'appelante, il n'est pas établi que l'intimé aurait été le seul responsable de l'entretien des bâtiments dont l'état a été jugé insuffisamment nettoyé. Il ressort de l'instruction, en particulier du témoignage de I. _____, que l'intimé et un autre employé dénommé [...] se remplaçaient mutuellement en cas de problème et que les plannings accessibles ne permettaient pas de déterminer qui avait travaillé à quel endroit. Ainsi, quand bien même il ressort de ce témoignage ainsi que de la déclaration de partie du représentant de l'appelante que la qualité du travail de l'intimé avait donné lieu à des remarques, la teneur et l'ampleur exacte de ces manquements n'ont pas été documentées autrement que selon ce qui ressort du jugement entrepris. De la même manière, l'avertissement du 26 août 2022 se réfère dans des termes généraux à des manquements dans l'exécution du travail, sans expliciter en quoi ils consistaient. Lors de son audition, l'intimé a quant à lui déclaré que des reproches sur la qualité de son travail lui avaient été adressés le lundi matin alors que ce n'était pas lui qui avait travaillé le samedi. Enfin, l'avertissement du 24 janvier 2023 portait sur des retards ainsi que sur le fait qu'une ligne téléphonique n'avait pas été déviée. Il ressort en réalité de l'instruction que les reproches adressés à l'intimé portaient majoritairement sur des libertés prises avec l'horaire de travail. A une seule reprise, en août 2022, la qualité de l'entretien a été mise en cause. Enfin, le premier comme le second motif ne sont en l'occurrence pas corroborés par les événements ayant précédé le licenciement immédiat : en date des [...] et [...] 2023, ce qui a été reproché à l'intimé était son absence du lieu de travail, pour des raisons que l'appelante doit endosser, comme on l'a vu.

E. 4.4.3

Enfin, s'il est établi que l'intimé avait indûment conservé la clé d'urgence alors que celle-ci aurait dû rester dans un boîtier dédié, ce manquement ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat, eu égard au fait que, comme mentionné plus haut (cf. consid. 4.2.1 supra), la jurisprudence exige un manquement objectivement grave impliquant de surcroît

une rupture irrémédiable de la relation de confiance entre les parties au contrat de travail. En cas d'insatisfaction liée à l'exécution du travail, il peut en principe être attendu de l'employeur qu'il maintienne les rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire (TF 4A_585/2019 du 22 juillet 2020 consid. 6 ; TF 4C.180/2004 du 16 août 2004 consid. 2.3 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit. , p. 803 ; Gloor, op. cit. , n. 31 ad art. 337 CO). Or, l'oubli de l'intimé ne saurait caractériser un manquement d'une gravité suffisante, étant précisé qu'il ne ressort pas de l'instruction qu'il a été réitéré en dépit d'un avertissement et une insatisfaction générale dans l'exécution des tâches pouvant donner lieu à une résiliation dans le respect du délai de congé. En l'occurrence, le délai applicable de deux mois pour la fin d'un mois n'apparaissait d'ailleurs pas particulièrement long. En outre, si, en l'occurrence, le centre commercial n'a pas pu être ouvert à temps le matin en question, cela résulte avant tout des lacunes dans l'organisation du travail, imputables à l'appelante comme on l'a vu. Ainsi, celle-ci partage la responsabilité des conséquences de l'absence de la clé d'urgence dans le boîtier dédié, ce qui renforce encore l'appréciation selon laquelle le manquement n'était pas suffisamment grave pour justifier une résiliation immédiate des rapports de travail.

E. 4.4.4

Reste la violation du devoir de fidélité que l'appelante impute à l'intimé. Comme on l'a vu, l'emploi d'une carte de visite au nom d'une entreprise tierce ainsi que la perception d'une somme d'argent pour un service rendu ne sont pas tenus pour établis (cf. consid.

E. 4.5

En définitive, si le travail de l'intimé paraît avoir causé quelque motif d'insatisfaction justifiée à l'appelante et que la loyauté de l'intéressé est sujette à caution, ces circonstances, prises isolément ou ensemble, ne revêtent pas un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement immédiat.

E. 5

Vu le rejet du grief principal de l'appel tiré du caractère prétendument justifié du licenciement immédiat, il n'y a pas lieu d'examiner encore les pouvoirs de représentation de la personne ayant signifié le licenciement. On pourra se contenter de mentionner que selon la jurisprudence, est effectif le licenciement prononcé par une personne incompétente mais ratifié ultérieurement selon l'art. 38 al. 1 CO sans que l'employé ne se soit trouvé dans l'incertitude quant à la validité du licenciement (ATF 128 III 129 consid. 2.b). Or, en l'occurrence, il n'a pas été constaté que le vice aurait suscité une incertitude quant au licenciement chez l'intimé, tandis que l'appelante a manifestement ratifié le licenciement en suivant l'ensemble de la procédure.

E. 6.1

A défaut de tout autre grief dirigé notamment contre le rejet de la demande de la Caisse de chômage [...], la légitimation de l'appelante découlant du contrat de travail signé le 29 novembre 2021 avec l'intimé ou la quotité de l'indemnisation pécuniaire allouée à celui-ci, l'appel doit être rejeté.

E. 6.2

L'appel est rendu sans frais judiciaires de seconde instance (art. 114 let. c CPC).

E. 6.3

N'ayant pas procédé de façon motivée sur l'appel, l'intimé, représenté par le Syndicat UNIA, 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.