

# VD\_FINDINFO HC / 2025 / 665 vom 16. Oktober 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-10-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2025\\_\\_\\_665](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___665)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 665 du 16 octobre 2025

IT: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 665 del 16 ottobre 2025

## Regeste

REJET DE LA DEMANDE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF | 337 CO, 337c al. 3 CO

## Erwägungen

### E. 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). Écrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). L'action constatatoire est recevable lorsque le demandeur a un intérêt digne de protection à la constatation immédiate. Un tel intérêt fait en principe défaut lorsque la partie peut agir en exécution (ATF 135 III 378 consid. 2.2). Il faut donc qu'une action condamnatoire (ou en exécution ; Leistungsklage) ou formatrice (ou en modification de droit ; Gestaltungsklage), qui lui permettrait d'obtenir directement le respect de son droit ou l'exécution de son obligation, ne soit pas ouverte. En ce sens, l'action en constatation est subsidiaire à l'action condamnatoire ou en exécution (TF 4A\_170/2022 du 25 juillet 2022 consid. 3.1 ; TF 4A\_335/2021 du 8 novembre 2021 consid. 4.2.3, in RSPC 2022 p. 129 ; TF 4A\_464/2019 du 30 avril 2020 consid. 1.3, in RSPC 2021 p. 217). Les conclusions doivent être interprétées globalement et de bonne foi, c'est-à-dire aussi dans le respect du principe de la favor validitatis (TF 4A\_274/2020 du 1<sup>er</sup> septembre 2020 consid. 6). Exceptionnellement, il doit être entré en matière sur des conclusions formellement déficientes, lorsqu'on comprend à la lecture de la motivation ce que demande l'appelant, respectivement à quel montant il prétend ; les conclusions doivent en effet être interprétées à la lumière de la motivation de l'appel (ATF 137 III 617 consid. 6.2, JdT 2014 II 187 ; TF 4A\_281/2022 du 11 octobre 2022 consid. 3.1 ; TF 4A\_117/2022 du 8 avril 2022 consid. 2.1.2 ; TF 5A\_164/2019 du 20 mai 2020 consid. 4.3, non publié in ATF 146 III 203).

### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

### E. 1.2

En l'espèce, l'appel a été déposé en temps utile par une partie au bénéfice d'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, en l'état des conclusions prises en première instance, est supérieure à 10'000 francs. La conclusion en réforme, telle qu'elle est formulée au pied de l'appel (dire que le congé est justifié), est toutefois – ou plutôt apparaît être – constatatoire. On l'a vu, une telle conclusion est en principe irrecevable

lorsqu'une action condamnatoire est ouverte comme en l'espèce. Cela étant, on peut comprendre à la lecture de l'appel que l'appelante demande le rejet des conclusions de l'intimé, comme elle l'avait fait en première instance.

## **E. 2**

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 contrôle 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 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). 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).

### **E. 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 réf. cit. ; 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).

### **E. 3.1**

L'appelante estime que la résiliation immédiate du contrat de travail était fondée sur de justes motifs. Elle expose d'abord qu'il ne paraît pas crédible que l'intimé ne se soit rendu compte que 28 heures après avoir quitté son lieu de travail qu'il avait gardé l'enveloppe dans son sac. Elle rappelle qu'il a attendu d'être interpellé par son adjointe avant de réagir « avec une grande légèreté », qu'en tant que cadre il aurait dû être conscient de la gravité de son acte et aurait pu proposer par exemple de verser la somme au plus vite, mais ne l'avait pas fait. Elle déduit de tout cela qu'il serait « difficile d'admettre que le comportement de l'intimé ne découlait que d'une simple erreur humaine », et que dans ces conditions, on ne pouvait exiger de l'appelante qu'elle poursuive les relations de travail.

#### **E. 3.2.1**

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.

### **E. 3.2.2**

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5 e éd. 2024, p. 780 et réf. cit.). Cependant, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs de licenciement immédiat (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et réf. cit.). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements, de même que de son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A\_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2).

### **E. 3.3**

En l'espèce, il est difficile de suivre le raisonnement de l'appelante. Elle ne l'affirme pas explicitement, mais suggère que l'intimé aurait délibérément soustrait le montant dont il est question. C'était d'ailleurs le motif invoqué à l'appui du congé. Mais le fait que l'intéressé aurait réagi « avec une grande légèreté » au message de son adjointe, ou qu'il aurait pu faire un virement bancaire en faveur de l'appelante – on suppose que c'est ce qu'elle veut dire – n'a rien à voir avec cette question. Il faut donc commencer par examiner si les moyens de l'appelante justifient que l'on s'écarte de l'appréciation des premiers juges, selon laquelle le comportement de l'intimé relevait d'une simple erreur. Tel n'est aucunement le cas. L'appelante expose qu'il serait invraisemblable que l'intéressé ne se soit pas aperçu que l'enveloppe était restée dans son sac. C'est au contraire parfaitement vraisemblable. Le sac

contenait ses bagages en vue d'un séjour à l'étranger. Il l'avait avec lui lors de sa journée de formation. Il a passé la soirée chez des amis et la nuit chez une connaissance à Genève avant de prendre l'avion le lendemain. Une enveloppe n'est pas un gros objet, et l'intéressé n'avait, que l'on sache, pas de raison particulière de vider le contenu de son sac de voyage, ni même de vérifier ce contenu. La thèse d'un acte délibéré est par ailleurs totalement absurde. L'appelante, sans l'affirmer très clairement, laisse entendre que l'intimé aurait délibérément retiré la recette d'un jour (en prenant l'enveloppe contenant cette recette et le ticket de caisse, ce qui serait particulièrement visible pour l'entreprise lésée) ; puis, l'employeur s'étant aperçu le lendemain de la disparition de l'enveloppe, ce qui était inévitable, le supposé voleur aurait immédiatement répondu qu'il l'avait prise avec lui. Une telle version des faits est insoutenable. Les faits, que l'appelante ne conteste d'ailleurs pas en tant que tels, se sont passés comme l'ont retenu les premiers juges. L'intimé voulait dans un premier temps porter l'argent liquide à la Poste avant son départ en vacances, avant de se raviser et de remettre l'essentiel de l'argent dans le coffre. C'est donc uniquement par mégarde, contrairement à ce que semble prétendre l'appelante, qu'il a emporté une des enveloppes avec lui. La seconde question est de savoir si ce comportement justifie un licenciement immédiat, et la réponse est tout aussi évidente. Une fois de plus, l'intimé, qui voulait rendre service à sa remplaçante, a dans un contexte de départ en vacances quelque peu précipité emporté par mégarde une enveloppe contenant la recette en liquide d'un jour. Il ne s'en est pas rendu compte. Une erreur de ce type – remettre des enveloppes à leur place et en oublier une – est facilement arrivée. Informé du fait qu'il manquait une enveloppe contenant 1'417 fr., il a immédiatement répondu qu'il la possédait. On ne saurait en aucune manière déduire de tels faits que le lien de confiance entre les parties était irrémédiablement rompu. Le soutenir est à la limite de la témérité. Les autres reproches que l'appelante adresse à l'intimé sont clairement sans portée aucune. Si elle avait voulu que l'intimé lui transfère la somme – ce qui aurait d'ailleurs été de nature à compliquer sa comptabilité – elle aurait dû le lui demander. L'intimé, qui avait informé l'appelante qu'il avait conservé l'enveloppe, pouvait parfaitement partir de bonne foi de l'idée qu'il la restituerait à son retour. C'était parfaitement raisonnable. Au vu de ce qui précède, il est clair que le congé immédiat n'était pas justifié.

#### **E. 4.1**

A titre subsidiaire, l'appelante soutient que même à considérer que le congé immédiat n'était pas justifié, il ne se justifierait pas d'allouer à l'intimé une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

#### **E. 4.2**

Selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. En principe, une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO est due dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié (ATF 116 II 300 consid. 5a ; TF 4A\_234/2024 du 31 octobre 2024 consid. 5.1). L'indemnité est évaluée selon les règles du droit et de l'équité. Le droit impose de tenir compte de toutes les circonstances. Ainsi la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante, mais d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (ATF 123 III 391 consid. 3c). Le juge dispose au demeurant d'un large pouvoir d'appréciation des

circonstances particulières à prendre en considération (ATF 123 III 391 consid. 3b/bb).

#### **E. 4.3**

En l'espèce, force est de constater qu'une indemnité se justifiait entièrement. Comme on l'a vu, le congé a été donné alors qu'il n'existait strictement aucun motif de le faire. Aucun motif de réduction n'entraîne en ligne de compte, la faute de l'intimé étant tout à fait bénigne. Au vu de la durée des rapports de travail, de près de dix-huit ans, pendant laquelle l'employeur n'a eu aucune raison de se plaindre du travail de l'employé, considéré au contraire comme un bon élément, une indemnité d'un montant supérieur aurait même pu être envisagée.

#### **E. 5**

En conclusion, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC, et le jugement querellé confirmé. L'arrêt peut être rendu sans frais judiciaires au vu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC). La partie intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens.

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