

# VD\_FINDINFO HC / 2025 / 860 vom 11. November 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-11-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2025\\_\\_\\_860](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___860)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 860 du 11 novembre 2025

IT: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 860 del 11 novembre 2025

## Regeste

JUSTE MOTIF, CONTRAT DE TRAVAIL, MAXIME DES DÉBATS | 337 al. 1 CO, 311 al. 1 CPC (CH), 317 al. 1 CPC (CH), 55 al. 1 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales et les décisions incidentes de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (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 trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La réponse doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 CPC).

### E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al.

### E. 2

let. a CPC), dirigé contre une décision finale de première instance et portant sur des conclusions patrimoniales supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. Déposées en temps utile et dans les formes prescrites, la réponse et la réplique sont également recevables.

### E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 let. a et b 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, CR CPC, n. 2 ss ad art. 310 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 (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A\_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1).

### E. 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 ; TF 4A\_589/2023 du 13 mai 2024 consid 4.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

### **E. 2.3**

En vertu de l'art. 311 al. 1 CPC, il incombe à l'appelant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Même si l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. 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. A défaut, son appel est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 252 ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 5A\_647/2023 du 5 mars 2024 consid. 5.2). Ainsi, notamment, lorsque la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales 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 pas entrer en matière (TF 5A\_647/2023 précité, loc. cit.). En outre, les parties doivent formuler leurs griefs de façon complète dans le délai d'appel ou de réponse à l'appel ; un éventuel second échange d'écritures ou l'exercice d'un droit de réplique ne peut servir à compléter une critique insuffisante ou à formuler de nouveaux griefs (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 in fine et les références citées ; TF 5A\_647/2023 précité, loc. cit.).

### **E. 2.4**

Lorsque la maxime des débats est applicable (art. 55 al. 1 CPC), il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès (ATF 144 III 519 consid. 5.1 ; ATF 123 III 60 consid. 3a ; TF 4A\_624/2021 du 8 avril 2022 consid. 6.1.1). Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions (fardeau de l'allégation subjectif), produire les moyens de preuve qui s'y rapportent et contester les faits allégués par la partie adverse, le juge ne devant administrer les moyens de preuve que sur les faits pertinents et contestés (art. 150 al. 1 CPC ; ATF 144 III 519 consid. 5.1 ; TF 5A\_978/2020 du 5 avril 2022 consid. 7.2.2.2).

## **E. 3**

L'appelante soulève plusieurs griefs de constatation inexacte des faits.

### **E. 3.1**

Dans une partie intitulée « en fait », l'appelante procède à un descriptif du déroulement des événements, sans toutefois développer en leur sein un grief lié à une constatation inexacte

des faits. Dans cette mesure, cette partie de l'appel est irrecevable et il n'en sera pas tenu compte (TF 5A\_302/2024 du 29 janvier 2025 consid. 2.2.2).

### **E. 3.2.1**

L'appelante se plaint ensuite, à plusieurs endroits de son écriture, que les premiers juges auraient retenu les déclarations des témoins cités par l'intimée, en écartant arbitrairement ceux dont elle avait requis l'audition. Elle paraît soutenir que le tribunal ne pouvait écarter ceux de W. \_\_\_\_\_ et de B. \_\_\_\_\_ au motif que leurs déclarations ne seraient pas corroborées par d'autres éléments du dossier. Au sens de l'appelante, le tribunal n'a pas exposé les motifs justifiant de ne pas tenir compte des propos des témoins qu'elle a présentés, si bien qu'il aurait fait preuve d'arbitraire et constaté de manière inexacte les faits.

### **E. 3.2.2**

On ne saurait faire droit à l'argument développé par l'appelante. En effet, il ressort tant de la partie « Faits » que de celle en « Droit » du jugement attaqué que les témoignages présentés par l'appelante, singulièrement ceux de W. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, ont été pris en compte et examinés dans le cadre de l'établissement des faits. Certes, certains propos de ces derniers ont été écartés, mais cela clairement au motif, comme cela est rappelé dans le jugement en page 8, du fait que le premier exerce en qualité de directeur administratif de l'appelante, et la seconde en qualité de responsable des ressources humaines. Les déclarations de ces témoins ne pouvaient donc qu'être appréciées avec une certaine circonspection au vu des liens qu'ils entretiennent avec l'appelante et, en conséquence, de leur intérêt indirect à la cause. Dans ce cadre, c'est à juste titre que les premiers juges n'ont pas retenu certaines déclarations au motif qu'elles n'étaient pas corroborées. Au demeurant, l'appelante n'offre en réalité aucune démonstration que cette motivation serait erronée, sous réserve de présenter des arguments généraux. En particulier, l'argument énoncé à quelques reprises que les déclarations des témoins ne pourraient qu'être retenues, sauf à considérer qu'ils auraient fait un faux témoignage, ne saurait être accueilli, ne constituant qu'une vaine protestation sans fondement juridique. L'appelante méconnaît en effet les règles légales et jurisprudentielles sur l'appréciation des preuves. Dans ces conditions, le grief est manifestement mal fondé, pour autant que recevable.

### **E. 3.3.1**

L'appelante fait encore valoir que ce serait à tort que les premiers juges n'auraient pas autorisé W. \_\_\_\_\_ à produire des pièces lors de son audition.

### **E. 3.3.2**

Cela étant, l'appelante omet de se prononcer sur plusieurs éléments essentiels. Tout d'abord, W. \_\_\_\_\_ n'est pas partie à la présente procédure, mais a été entendu en qualité de témoin. Or, l'art. 157 CPC garantit aux parties – et non aux tiers – le droit à l'administration des preuves. L'appelante n'offre aucune explication permettant de comprendre pour quelle raison le tribunal aurait dû admettre en l'espèce d'éventuelles preuves offertes par un témoin. Ensuite, elle ne s'exprime pas sur les motifs du refus susdit, soit que les pièces à produire ne portaient pas sur les allégués de l'appelante. Dans ces conditions, son grief est clairement insuffisamment motivé et en conséquence irrecevable. Par surabondance, même à admettre que les premiers juges auraient dû accepter la remise des pièces litigieuses, il n'est pas encore établi que celles-ci auraient été recevables en procédure. La cause est en effet soumise à la maxime des débats au vu de la valeur litigieuse, si bien que les conditions de l'art. 229 al. 2 CPC devaient être réalisées. En l'espèce, les documents litigieux ont été

proposés lors de l'audience de plaidoiries finales du 21 septembre 2023. En conséquence, l'appelante devait démontrer soit que les pièces étaient postérieures à l'audience de premières plaidoiries ou qu'elle n'était pas en mesure de les produire précédemment malgré sa diligence. Si on devait considérer que les documents correspondaient à d'éventuelles copies de documents, relatifs à d'autres employés, effectuées par l'intimée, force serait de constater que leur production était tardive. En effet, il ressort des déclarations de W. \_\_\_\_\_, telles que rapportées dans le jugement attaqué, que celui-ci aurait retrouvé ces documents après le départ de l'intimée de l'entreprise. L'appelante les avait donc à disposition bien avant la clôture de l'échange d'écriture. Il en résulte que les pièces auraient de toute manière été déclarées irrecevables.

#### **E. 4.1**

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (art. 317 al. 1 let. a CPC) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits en première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 let. b CPC). Ces deux conditions sont cumulatives (ATF 144 III 349 consid. 4.2.1 ; TF 4A\_439/2023 du 9 septembre 2024 consid. 5.1.2). On distingue vrais et faux nova, les vrais nova étant des faits ou moyens de preuve nés après la clôture des débats principaux et les faux nova (ou pseudo nova) étant des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà au moment de la clôture des débats principaux. S'agissant des vrais nova, la condition de nouveauté est sans autre réalisée et seule celle d'allégation immédiate doit être examinée. En ce qui concerne les pseudo nova, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 143 III 42 consid. 4.1, JdT 2017 II 342 ; TF 4A\_439/2023, loc. cit. ; TF 4A\_518/2023 du 18 avril 2024 consid. 3.4.1).

#### **E. 4.2**

En l'occurrence, l'appelante requiert l'audition de B. \_\_\_\_\_, de W. \_\_\_\_\_ et de S. \_\_\_\_\_ en qualité de témoins, ainsi que celle de M. \_\_\_\_\_ en qualité de partie. Elle n'expose toutefois pas pour quelle raison ces auditions, déjà effectuées en première instance, devraient être répétées. Dans ces conditions, ces réquisitions peuvent être écartées sans plus ample examen.

#### **E. 5.1**

L'appelante s'en prend ensuite à l'appréciation des premiers juges quant au caractère justifié du licenciement immédiat de l'intimée.

#### **E. 5.2.1**

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 12 février 2025/89 consid. 3.2.2.1). 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\_481/2020 du

### **E. 5.2.2**

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (Wylter/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 780 et les références 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 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. 5.3.1**

L'appelante revient sur plusieurs circonstances fondant à son sens des justes motifs dont les premiers juges n'auraient, à tort, pas tenus compte. Par souci de clarté, les griefs de l'appelante seront examinés en lien avec les motifs invoqués et non dans l'ordre de son écriture d'appel. Seront ainsi successivement examinés les reproches concernant l'interception de courriers confidentiels, la mise sous pression de Q.\_\_\_\_\_, la dissimulation de courriers visant à la saisie d'une partie du salaire de l'intimée, le mobbing infligé à W.\_\_\_\_\_, le manque de respect de l'intimée envers sa hiérarchie et la relation entre elle et Q.\_\_\_\_\_.

### **E. 5.3.2**

S'agissant de la question de l'interception de courriers confidentiels, reprochée à l'intimée, l'appelante expose que B.\_\_\_\_\_ et W.\_\_\_\_\_ l'aurait confirmée, M.\_\_\_\_\_ ajoutant à ce reproche l'ouverture de documents confidentiels destinés à la direction générale du groupe. Le jugement est muet sur ce dernier point, qui ne ressort pas de l'état de fait ou de la partie en droit. L'appelante ne formule cependant aucun grief visant à faire compléter l'état de fait et omet en particulier d'indiquer sur quels allégués elle se fonde. Dans ces conditions, ce pan de l'argumentation est irrecevable. Pour le reste, les premiers juges ont considéré que l'interception de documents n'était pas établie. Ils ont relevé qu'aucune pièce ne l'étayait, respectivement que S.\_\_\_\_\_ n'avait pu le constater lui-même, bien qu'il en ait entendu parler, en considérant ainsi implicitement à tout le moins que les déclarations de B.\_\_\_\_\_ et de W.\_\_\_\_\_ en ce sens n'étaient pas corroborées. Cette appréciation ne peut qu'être confirmée. Comme cela a été confirmé plus haut, ces témoignages doivent être appréciés avec précaution. En l'espèce, à défaut d'être en possession des documents litigieux, que l'appelante n'a pas produits ni requis en mains de l'intimée, on ne saurait considérer que ces témoignages sont suffisants à établir le motif de licenciement dont se prévaut l'appelante. Au demeurant, même si l'on admettait que les déclarations litigieuses établiraient l'interception par l'intimée de certains courriers, force serait de constater que la Cour de céans ne serait pas en mesure de déterminer si ceux-ci

revêtaient une telle importance que l'acte de l'intimée justifierait un licenciement immédiat.

### **E. 5.3.3**

L'appelante considère également que les déclarations de B. \_\_\_\_\_ et M. \_\_\_\_\_ seraient suffisantes pour établir que Q. \_\_\_\_\_ aurait été « mis sous pression » par l'intimée pour qu'elle puisse obtenir le poste de W. \_\_\_\_\_. Il en irait de même pour établir l'existence et la nature des relations du premier avec l'intimée. Le grief ne peut qu'être écarté pour les raisons déjà exposées, les déclarations des précités étant insuffisantes à démontrer l'existence de cette cause de licenciement. On relèvera par ailleurs que l'appelante n'offre aucune démonstration permettant de contester le raisonnement des premiers juges qui ont relevé que ni B. \_\_\_\_\_ ni M. \_\_\_\_\_ n'avaient été témoins directs de cette relation et que d'autres témoins avaient indiqué que celle-ci n'avait pas existé. Dans cette mesure, on peut s'interroger sur la recevabilité du grief dont la motivation paraît insuffisante.

### **E. 5.3.4**

L'appelante fait ensuite valoir que l'intimée avait dissimulé les courriers adressés par l'Office des poursuites relatifs aux saisies de salaire dont elle devait faire l'objet. Ce point ressort toutefois du jugement attaqué et les premiers juges en ont tenu compte. Ces derniers l'ont jugé insuffisant à justifier un licenciement immédiat. L'appelante ne critique pas cette appréciation, si bien que son grief est insuffisamment motivé. Au demeurant, même si elle invoque que l'intimée a réceptionné un courrier adressé à l'appelante par son conseil en recommandé et ne l'a transmis au siège qu'en courrier A – fait retenu par les premiers juges, on peine à saisir dans quelle mesure cela permettrait de justifier un licenciement immédiat, ce que l'appelante n'évoque pas. L'ensemble du grief est donc irrecevable.

### **E. 5.3.5**

L'appelante considère encore que c'est à tort que les premiers juges n'ont pas retenu que l'intimée aurait mobbé W. \_\_\_\_\_. A la comprendre, les déclarations de celui-ci seraient suffisantes à établir les faits concernés, étant précisé qu'aucun autre élément du dossier ne permet d'en attester. Le jugement attaqué relève sur ce point que W. \_\_\_\_\_ ne s'était jamais plaint auprès de la direction et qu'il avait fait l'objet de « commentaires » plutôt que de dénigrement. A nouveau, l'appelante ne fait que s'en prendre à l'appréciation des premiers juges quant à la valeur probante des déclarations de W. \_\_\_\_\_ et n'offre aucune démonstration que le raisonnement tenu serait entaché d'erreur. Elle n'établit pas plus que les éléments ressortant des déclarations du témoin prénommé permettraient de retenir l'existence d'un mobbing . En réalité, elle ne fait que substituer sa propre appréciation tant du témoignage que des faits, si bien que la recevabilité du grief est douteuse. Par surabondance, on relèvera que même si la motivation du grief devait être suffisante, le raisonnement des premiers juges ne pourrait qu'être confirmé. En effet, W. \_\_\_\_\_, s'il a considéré être victime de mobbing , a également indiqué qu'il ne savait pas si les commentaires de l'intimée constituaient du dénigrement. En outre, comme rappelé plus haut, il ne s'est pas plaint de ces propos auprès de sa hiérarchie, si bien que l'on doit admettre que la gravité de ceux-ci, pour autant que démontrés, doit être relativisée et que les déclarations de W. \_\_\_\_\_ sont insuffisantes à démontrer une situation d'une gravité telle qu'elle réaliserait les conditions d'un mobbing .

### **E. 5.3.6**

L'appelante soutient ensuite que c'est à tort que les premiers juges n'ont pas retenu que l'intimée manquait de respect à sa hiérarchie, alors que cela aurait été confirmé par W. \_\_\_\_\_ et le courrier remis en mains propres à l'intimée le 4 juin 2021 qui évoquerait une demande de respect « des consignes, de vos collègues et de votre hiérarchie ». Elle perd toutefois de vue que le passage du courrier précité dont elle entend se prévaloir ne figure pas dans l'état de fait du jugement attaqué. Elle ne prétend toutefois ni l'avoir allégué ni qu'il conviendrait d'en tenir compte à un autre titre, étant rappelé que la procédure est soumise à la maxime des débats au vu de la valeur litigieuse. Dans ces conditions, elle ne peut prétendre que le courrier précité confirmerait les déclarations de W. \_\_\_\_\_. Le grief ne peut donc qu'être écarté. Par surabondance, on relèvera, comme l'intimée, que ce motif ne figure pas dans la lettre de licenciement du 13 octobre 2021. En se prévalant d'un courrier du 4 juin 2021, l'appelante démontre qu'elle connaissait avant le renvoi de l'intimée le manque de respect dont elle aurait – à son sens – fait preuve envers sa hiérarchie. Dans la mesure où elle ne s'en est pas prévaluée dans le courrier du 13 octobre 2021, elle ne saurait le faire postérieurement, l'employeur ne pouvant invoquer après le licenciement que des circonstances qui existaient mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait connaître (ATF 127 III 310 consid. 4a ; TF 4A\_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2).

#### **E. 5.4**

En définitive, seule est démontrée la dissimulation par l'intimée de courriers relatifs à des saisies de salaire dont elle devait faire l'objet. S'il s'agit, comme les premiers juges l'ont retenu, d'une violation du devoir de fidélité auquel était soumise l'intimée, ce motif est insuffisant à justifier un licenciement immédiat, étant précisé que l'appelante ne soutient pas que ce comportement lui aurait causé un dommage. Le raisonnement des premiers juges peut donc être confirmé. 6. 6.1 L'appelante conteste également que le licenciement immédiat ait été tardif. 6.2 De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet s'agissant des rapports soumis entre particuliers que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le comportement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible. La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce. En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables – les week-ends et jours fériés n'étant pas pris en considération – est présumé approprié ; un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres ; dans un tel cas de figure, un délai de réflexion de six jours a été jugé admissible (TF 8C\_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1 et les références citées). Le délai court dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif. En présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair avec diligence et rapidité. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. Le délai est réputé respecté si la partie titulaire a communiqué sa décision à la partie adverse lors d'un entretien (en personne ou au

téléphone), ou la lui a expédiée par écrit (courrier, courriel) dans ce délai ; c'est elle qui assume le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Si la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (TF 4A\_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2). 6.3 Le caractère injustifié du congé étant retenu (cf. consid. 5.3 et 5.4 supra), la question de la tardiveté de celui-ci pourrait demeurer ouverte. Cela étant, on précisera par surabondance que l'appelante soutient avoir procédé à des investigations avant de licencier l'intimée, soit l'audition de ses responsables et de ses collègues. Certains ne travaillant plus pour l'appelante, cela aurait compliqué les démarches. En outre, l'intimée étant malade du 4 au 8 octobre 2021, elle n'aurait pas pu être approchée pour vérifier le contenu du courrier de son conseil du 30 septembre 2021, dont on comprend de l'argumentation de l'appelante qu'il aurait été l'élément déclencheur de sa volonté d'investiguer d'éventuels manquements de l'intimée – ce dernier point ne manquant toutefois pas d'étonner dans la mesure où le courrier dont il est question contenait des revendications de l'intimée quant à sa situation professionnelle. L'appelante se prévaut encore de sa direction décentralisée, situation qui aurait nécessairement ralenti le processus décisionnel relatif au licenciement, ainsi que de l'existence d'un week-end du 9 au 10 octobre 2021. La version de l'appelante se fonde sur de nombreux faits qui ne ressortent pas du jugement attaqué, qui retient expressément que les démarches entreprises par l'appelante ne sont pas expliquées et que les allégations quant à l'interrogatoire de certains employés reposent sur les « souvenirs » de l'appelante ou les faits reportés par Q.\_\_\_\_\_ et W.\_\_\_\_\_. Pour ce motif déjà, le grief soulevé ne peut qu'être écarté, les démarches justifiant le délai dont se prévaut l'appelante n'étant pas établies – étant précisé que l'appelante ne se donne même pas la peine d'évoquer les moyens de preuve et les allégations sur lesquelles elle se fonde. Au surplus, l'appelante ne s'en prend pas à la motivation du tribunal, se contentant de répéter sa propre position sans exposer pour quelle raison les conclusions des premiers juges seraient erronées. En particulier, elle n'offre aucune explication quant au fait qu'elle se serait fondée sur les dires des deux personnes prénommées, qui étaient ses employés à la période en question, et qu'en conséquence elle pouvait accéder à leur témoignage aisément. 7. 7.1 Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté dans la mesure où il est recevable et le jugement confirmé. 7.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'383 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). 7.3 L'appelante versera en outre à l'intimée la somme de 1'500 fr. (art. 3 al. 1 et 7 al. 1 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

## **E. 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 références 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 [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]), 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 ; 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<sup>er</sup> juin 2023/229 consid. 3.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5<sup>e</sup> éd., 2024, p. 782).

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