

## **VD\_FINDINFO Jug / 2022 / 477 vom 8. September 2022**

VD Tribunal cantonal, 2022-09-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2022\\_\\_\\_477](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2022___477)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2022 / 477 du 8 septembre 2022

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2022 / 477 del 8 settembre 2022

### **Regeste**

FAUTE GRAVE, DILIGENCE, CERTIFICAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF | 321a CO, 330a CO, 337 CO, 47 LPers-VD, 61 LPers-VD, 113 RLPers-VD

### **Erwägungen**

#### **E. 4**

e éd., p. 110). La mesure du devoir de diligence se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur (art. 321e CO ; Dunand, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, p.56, n. 10 ad art. 321a CO), mais également par ce que l'on peut attendre d'une personne normale et raisonnable placée dans la même situation (Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, p. 120, n. 6 ad art. 321a CO). c) Sur la base des témoignages recueillis, le tribunal peut admettre que le demandeur était passablement chargé et que la pandémie qui a éclaté en 2020 a encore aggravé la situation. Le tribunal n'est pas non plus demeuré insensible à la situation familiale du demandeur. Cependant, les manquements ici en cause, qui touchent à la sécurité de la prison, sont sans lien avec le volume de son travail. Aucun impératif lié à l'exécution de ses tâches ne justifiait la transgression ici reprochée. Le tribunal a peine à voir en quoi la surcharge de travail du demandeur aurait pu être atténuée par le visionnement de vidéos en présence de [...]. L'on ne voit pas non plus en quoi un cahier des charges – certes souhaitable – aurait permis d'éviter le comportement reproché au demandeur. A l'évidence, l'interdiction faite aux agents d'utiliser leur portable privé dans le cellulaire en présence de détenus relève des devoirs élémentaires en matière de sécurité, devoirs que le demandeur connaissait. Au reste, le défaut de cahier des charges ne l'autorisait ni à prendre de la nourriture en sortant de l'établissement (épisode de 2012), ni à remettre un CD gravé à des [...] (épisode de 2013), ni à voler deux rouleaux de scotch, à emporter une machine de l'atelier à son domicile et à introduire du matériel non autorisé dans l'établissement (épisode de 2016), ni à placer sur le pare-brise de la voiture d'une collègue un mot d'insulte inscrit sur un document interne à la prison (épisode de 2019). Le licenciement du demandeur ne trouve pas son origine dans sa surcharge de travail, ni dans un manque de clarté dans la définition de ses tâches, mais bien dans son obstination à violer ses obligations malgré les avertissements qui lui ont été signifiés. Même en tenant compte de la situation personnelle compliquée du demandeur, le défendeur était en droit de conclure que la poursuite des rapports de travail n'était plus possible. d) Au vu des considérations qui précèdent, les prétentions du demandeur et de l'intervenante doivent être rejetées et le licenciement avec effet immédiat confirmé. IV. a) Le défendeur se prévaut également de l'infraction de violence ou menace contre les autorités et les fonctionnaires pour laquelle le

demandeur a été condamné par l'ordonnance pénale du 15 mars 2021. b) La résiliation extraordinaire pour justes motifs de l'art. 337 CO doit être motivée : elle doit indiquer quels sont ces justes motifs. En procédure, il est toujours possible d'invoquer encore d'autres circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui n'avaient pas pu être invoquées parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues de l'auteur de la résiliation (ATF 142 III 579 consid. 4.3 ; ATF 124 III 25 consid. 3c). Selon la jurisprudence, une infraction commise par l'employé, dans le cadre ou en dehors de son activité professionnelle, au détriment de l'employeur peut constituer un juste motif de licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable. Toutefois, même dans ces cas, ce sont les circonstances du cas d'espèce qui sont déterminantes, notamment la gravité de l'infraction (TF 4A\_177/2017 du 22 juin 2017, consid. 2.2.2. ; 4C.111/2015 du 4 août 2005, consid. 2.1). c) En l'espèce, il faut admettre que la réaction inadéquate du demandeur à réception de la convocation du 27 avril 2020 et les menaces qu'il a proférées, qui ont inquiété ses supérieurs et qui ont été sanctionnées pénalement, pouvaient constituer un juste motif de licenciement immédiat au sens de l'art 61 LPers-VD. Cependant, ces comportements n'ont pas été invoqués dans la lettre de congé du 6 mai 2020 alors même qu'ils étaient manifestement connus de l'autorité d'engagement. Comme les justes motifs du licenciement en cause doivent être confirmés pour d'autres raisons, la question de la recevabilité de ce motif additionnel de licenciement pourra demeurer indécise. V. Finalement, le demandeur conclut à la modification en sa faveur du certificat de travail selon le projet de certificat qu'il a établi. a) Conformément à l'article 47 LPers-VD, le Code des obligations s'applique à titre de droit cantonal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail et les inventions. L'article 113 RLPers-VD précise que le certificat de travail est délivré par l'autorité d'engagement, qui le signe. L'article 330a alinéa 1er CO permet au travailleur de demander en tout temps à son employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail dès qu'il en est requis par le travailleur (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 522). Lorsque l'employeur refuse la délivrance d'un tel document, le travailleur peut agir judiciairement (TRIPAC TL13.050854 du 27 mars 2015 consid. IVb). Le certificat de travail doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante ; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur le reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, de sorte qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (JdT 2010 I 437). b) A l'unisson, les collègues du demandeur qui ont été entendus ont fait état de leurs bonnes relations avec l'intéressé. Son certificat pourra donc mentionner qu'il était apprécié de ses collègues. Sur la base des témoignages recueillis et des états de service du demandeur, l'on ne peut pas en dire autant de ses supérieurs hiérarchiques. Pour les mêmes raisons, le demandeur ne saurait soutenir qu'il donnait pleine satisfaction. c) Le défendeur délivrera dès lors au demandeur un certificat de travail qui reprendra celui du 2 juillet 2020 avec la modification suivante à l'avant-dernier paragraphe : « Doté d'empathie, M. Z.\_\_\_\_\_ dispose de bonnes qualités humaines et d'une bonne capacité d'écoute. Il était apprécié de ses collègues ». VI. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 2'100 fr. (art. 16 al. 7 LPers, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.5). S'y ajoutent les frais d'audition et l'indemnisation effective des témoins, à hauteur de 900 fr. (art. 87 al. 1 du Tarif des frais judiciaires civils) pour un total de 3'000 francs. En application de l'art. 106 al.1 et 3 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe. En l'espèce, le demandeur est débouté de la totalité de ses conclusions, à la

seule exception d'une phrase de son certificat de travail qui sera rectifiée. Un tel sort justifie que la totalité des frais soit mise à sa charge. Aucun frais n'est mis à la charge de la Caisse cantonale de chômage au vu de sa qualité de partie intervenante, du montant de ses conclusions et de sa moindre participation à la procédure. Compte tenu de ses ressources, le demandeur a été mis au bénéfice de l'assistance judiciaire par décision du 20 juillet 2020. Ses frais sont dès lors laissés à la charge de l'Etat. Le demandeur est rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). b) L'avocat qui procède au bénéfice de l'assistance judiciaire dans le canton de Vaud peut prétendre à un tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a du règlement vaudois du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile [RAJ; RSV 211.02.3]), 110 fr. s'agissant d'un avocat-stagiaire (ibid., let. b), et à 5% du défraiment hors taxe à titre de débours (art. 3bis al. 1 RAJ). En l'occurrence, Me Matthieu Briguet a été désigné conseil d'office du demandeur avec effet au 8 juillet 2020. La liste des opérations produites par cet avocat ne prêtant pas le flanc à la critique, son indemnité sera arrêtée, à compter de cette dernière date, à 7'919 fr. 15, à savoir 6'873 fr. d'honoraires (38,18 h x 180 fr.), 480 fr. de vacations (4 x 120 fr.), et 566 fr. 15 de TVA (7.7%). Les indemnités de conseil d'office seront supportées provisoirement par le canton (cf. art. 122 al. 1 let. a CPC). Le demandeur est rendu attentif au fait qu'il est tenu de rembourser les montants ainsi avancés dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 al. 1 CPC). c) Le défendeur, qui n'a pas eu recours à un mandataire professionnel, n'a pas droit à l'allocation de dépens. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce : I. Les conclusions du demandeur sont très partiellement admises. II. Les conclusions de l'intervenante sont rejetées. III. L'État de Vaud est invité à établir et à délivrer immédiatement à Z. \_\_\_\_\_, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité, un certificat de travail dont le texte est identique au certificat de travail du 2 juillet 2020, sous réserve de l'avant-dernier paragraphe qui sera ainsi rédigé : « Doté d'empathie, M. Z. \_\_\_\_\_ dispose de bonnes qualités humaines et d'une bonne capacité d'écoute. Il était apprécié de ses collègues. » IV. Les frais de justice, arrêtés à 3'000 fr. pour le demandeur, sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat. V. L'indemnité d'office de Me Matthieu Briguet, conseil de Z. \_\_\_\_\_, est fixée à 7'919 fr. 15 (sept mille neuf cent dix-neuf francs quinze), vacations, débours et TVA compris, pour la période du 8 juillet 2020 au 8 septembre 2022. VI. Me Matthieu Briguet est relevé de sa mission de conseil d'office de Z. \_\_\_\_\_. VII. Z. \_\_\_\_\_, bénéficiaire de l'assistance judiciaire, est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité de son conseil d'office laissés provisoirement à la charge de l'État. VIII. Il n'est pas alloué de dépens. IX. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées. Le président : Le greffier : Marc-Antoine AUBERT, v.-p. Nathan PETERMANN, a.h. Du 10 janvier 2023 Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe. Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe. Le greffier :

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