

## **VD\_GERICHTE CT09.029343 vom 7. Juni 2013**

VD Tribunal cantonal, 2013-06-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_CT09.029343](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_CT09.029343)

FR: VD\_GERICHTE CT09.029343 du 7 juin 2013

IT: VD\_GERICHTE CT09.029343 del 7 giugno 2013

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

janvier 2009, il en ressort que l'intimé n'a pas compris ou pas respecté les missions qui lui incombait. Certaines démarches avaient été effectuées sans accord ni information aux supérieurs hiérarchiques et un partenaire avait reçu une image négative et non professionnelle de l'appelante en raison de commentaires émis par l'intimé. Le supérieur hiérarchique de l'intimé a ainsi redéfini ses exigences et ses attentes. Il s'agit ainsi plus d'une évaluation ou d'une redéfinition des rapports et du mode de fonctionnement entre l'intimé et son manager, comme cela ressort d'ailleurs du témoignage d'E.\_\_\_\_\_. S'agissant du témoignage de N.\_\_\_\_\_ invoqué par l'appelante à l'appui de ce moyen, il en découle que le lien de confiance entre les parties était nécessaire, qu'il a été reproché à l'intimé de prendre des initiatives ou de s'écarter des lignes de conduite, notamment dans une affaire impliquant la société [...], partenaire de l'appelante et avec la société [...]. En particulier, il était reproché à l'intimé d'interagir, en dépit de multiples remises à l'ordre, dans la relation entre le service compétent et les partenaires commerciaux concernés. Contrairement à ce que soutient l'appelante, ce témoignage n'apporte pas d'autres éléments que ce qui a été retenu par les premiers juges, à savoir l'affirmation de la volonté du nouveau supérieur hiérarchique de l'intimé que celui-ci se cantonne à un rôle subordonné et ne prenne pas d'initiatives. Il n'y a en outre pas eu de menace de licenciement pour le cas où l'intimé ne se conformerait pas aux exigences mentionnées dans le PIP. Par la suite, les messages électroniques adressés par N.\_\_\_\_\_ début février 2009 ne contiennent pas non plus de menace claire de licenciement. De manière plus générale, on peut considérer que l'intimé travaillait à satisfaction de l'appelante, que son comportement ne justifiait aucune plainte, qu'il atteignait les objectifs fixés et que ses évaluations étaient bonnes, tel que cela ressort du témoignage d'A.\_\_\_\_\_. Cela ressort également du certificat intermédiaire qui a été délivré le 31 janvier

- 26 - 2009 et selon lequel, en substance, l'intimé assume ses responsabilités, maîtrise l'ensemble des tâches qui lui sont confiées, sait définir les priorités, entretient de bonnes relations, tant avec ses supérieurs qu'avec ses collègues et les clients, agit de manière proactive avec la clientèle pour laquelle il fait preuve d'empathie. Comme retenu par les premiers juges, l'appelante ne peut dès lors pas prétendre qu'elle était en réalité mécontente de l'intimé avant le 31 janvier 2009 ou qu'elle l'aurait menacé de licenciement. Enfin, il n'a pas pu être prouvé dans le cadre de la procédure que des menaces de licenciement aurait été faites oralement à l'intimé. En conséquence, contrairement à ce que soutient l'appelante, les premiers juges n'ont pas excédé leur pouvoir d'appréciation en admettant qu'il n'y avait pas de juste motif pour une résiliation immédiate des rapports de travail. Le moyen est ainsi mal fondé. 3.3 a) Dans un dernier moyen, l'appelante fait valoir, à titre subsidiaire, que si le motif du licenciement immédiat ne devait pas être retenu, alors il y aurait lieu de retenir une

faute concomitante de l'intimé justifiant de renoncer à l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO. En effet, l'intimé avait été rappelé à l'ordre à de multiples reprises et avait violé les règles de fonctionnement de l'entreprise. b) Aux termes de 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. Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié (TF 4C.321/2005 du 27 février 2006 c. 9.1; Wyler, op. cit., p. 517). Elle est de même nature et vise les mêmes buts que l'indemnité prévue à l'art. 336a CO en cas de licenciement abusif (TF

- 27 - 4A\_592/2008 du 22 avril 2009 c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3a). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de relever la double finalité – punitive et réparatrice – de l'indemnité (TF 4A\_592/2008 précité c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3c). Comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages – intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle (ibidem). Ainsi, parmi les circonstances déterminantes, il faut non seulement ranger la faute de l'employeur, mais également d'autres éléments tels que la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, les effets économiques du licenciement et la manière dont le licenciement a été signifié (TF 4A\_592/2008 précité c. 3.1; TF 4C.321/2005 précité c. 9.1; ATF 123 III 391 c. 3c; Wyler, op. cit., p. 517). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (TF 4C.321/2005 précité c. 9.1; ATF 123 III 391 c. 3c). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est également prise en considération et peut donner lieu à réduction (ATF 120 II 243 c. 3). c) En l'espèce, l'intimé avait quarante ans et travaillait au service de l'appelante depuis environ dix ans lorsqu'il a été licencié avec effet immédiat. A la suite du licenciement intervenu de manière abrupte, l'intimé est resté sans emploi pendant plus de neuf mois. Cependant, rien n'indique qu'il y ait une causalité naturelle entre le choc provoqué par le licenciement et l'empêchement ultérieur de travailler. Lors du licenciement, les employés de l'appelante n'ont pas eu un comportement inadéquat ou humiliant et l'intimé a eu connaissance du motif du licenciement. Les premiers juges ont tenu compte de toutes ces circonstances. Il faut cependant rajouter, comme le soutient l'appelante, que l'intimé a commis une faute professionnelle en indiquant à l'un des partenaires commerciaux comment bénéficier d'une offre au-delà des limites prévues par l'appelante, privilégiant ainsi ses propres intérêts alors qu'il ne pouvait ignorer le préjudice qui pouvait en résulter pour l'appelante. Conformément aux principes exposés ci-dessus, cette faute ne saurait justifier une suppression de l'indemnité allouée du chef de l'art. 337c al. 3 CO, ni une réduction de l'indemnité allouée dès lors qu'au vu de

- 28 - l'ensemble des circonstances, les premiers juges n'ont pas excédé leur pouvoir d'appréciation, en accordant une indemnité correspondant à trois mois de salaire net. Le moyen est donc mal fondé. 3.4) Au surplus, l'appelante invoque qu'il n'est pas établi que l'incapacité de travail se serait prolongée au-delà du 25 août 2009, de sorte qu'un nouveau délai de congé aurait commencé à courir dès le 1er septembre 2009 au lieu du 1er décembre 2009. L'argumentation de l'appelante ne saurait être suivie, dans la mesure où il ressort des pièces du dossier et des faits retenus par les premiers juges, lesquels ne sont d'ailleurs pas contestés, que l'intimé a perçu des indemnités journalières de la part de l'assurance-maladie collective auprès de [...] jusqu'au mois de novembre 2009 inclus. Le grief est dès lors

infondé. 4. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté en vertu de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé. 5. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'531 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010, RSV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimé et l'intervenante n'ayant pas été invités à se déterminer (art. 312 al. 1 CPC), il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

- 29 -

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