

VD_GERICHTE P313.018284 vom 14. November 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-11-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P313.018284

FR: VD_GERICHTE P313.018284 du 14 novembre 2014

IT: VD_GERICHTE P313.018284 del 14 novembre 2014

Erwägungen

E. 1

D._____ est une fondation d'utilité publique de droit suisse inscrite au Registre du commerce du Canton de Vaud. Son but est de lutter contre [...] et d'en prévenir ou d'en atténuer les conséquences.

E. 2

A.Q._____ a débuté son activité au sein de la fondation précitée le 11 mars 2002 en qualité de magasinier pour un salaire de 4'271 fr. brut par mois, versé 13 fois l'an. Il a obtenu, en cours d'emploi, un brevet fédéral de «spécialiste d'achat/approvisionnement» le 31 mai 2005 ainsi qu'un diplôme fédéral d'« acheteur diplômé» le 23 juin 2011. Il a alors occupé une position de responsable des achats et de l'approvisionnement pour un salaire mensuel brut de 6'488 fr., versé 13 fois l'an.

E. 3

Le 22 février 2012, la Fondation D._____ a organisé une soirée destinée à ses collaborateurs occupant un poste à responsabilités, à laquelle ont participé A.Q._____, V._____, directeur opérationnel adjoint, K._____, responsable des secrétariats, [...], responsable techniques et infrastructures, [...], responsable des secrétariats, J._____, directrice opérationnelle, Z._____, responsable intendance, [...], responsable du service social, et [...], responsable restauration. Le but de cette rencontre était manifestement de resserrer les liens entre les collaborateurs en dehors d'un cadre purement professionnel. Au cours de la soirée, A.Q._____ a notamment abordé certains démêlés judiciaires que son frère aurait connus, fait état de différentes acquisitions dont la régularité semblait floue et parlé d'une activité exercée parallèlement à son travail pour la Fondation qui lui aurait rapporté quelques économies, qu'il n'aurait ensuite pas dûment déclarées aux autorités fiscales.

E. 3.1.1

Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). La liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 c. 2.1; ATF 134 III 67 c. 4; ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1, rés. in JT 2006 I 194). L'art. 336 CO prévoit notamment que le congé est abusif lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou

- 11 - ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail de l'entreprise (al. 1, let. a). L'énumération prévue par cette disposition – qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail – n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, pp. 275 ss). Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (TF 4A_564/2008 du 26 mai 2009 c. 2.1; TF 4C.174/2004 du 20 mars 2006). Il en va de même lorsque l'employeur viole ses obligations légales et se fonde sur les conséquences de ses propres manquements pour licencier un employé (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003; Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss). Est également abusif un licenciement pour un motif de convenance personnelle, tel que la volonté de sauvegarder l'image de l'entreprise sans qu'aucun manquement ne puisse être reproché au travailleur (ATF 131 III 535 c. 4.3, JT 2006 I 194; ATF 125 III 70 c. 2), ou encore lorsqu'il est prononcé en violation flagrante du devoir d'assistance (ATF 132 III 115 c. 2, JT 2006 I 152). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (TF 4A_35/2008 du 6 octobre 2008 c. 2.2; ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2, rés. in JT 2006 I 194). Selon l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1); l'indemnité est fixée par

- 12 - le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2).

E. 3.1.2

En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). A cet égard, le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral du 11 octobre 1994, publié in: SJ 1995 p. 809, c. 3; ATF 104 II 28 c. 1). Il a ainsi été jugé qu'un cadre qui manifestait clairement son intention de changer d'emploi aussi vite que possible peu après le début de son contrat de travail conclu pour une durée de deux ans violait son devoir de fidélité (ATF 117 II 560 c. 3a). Il ne faut pas non plus perdre de vue que les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail (ATF 124 III 25 c. 3a in fine) et que, si ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du devoir de fidélité du travailleur, ils peuvent même aller jusqu'à légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (cf. ATF 116 II 145 c. 6a p. 150). L'employeur a un intérêt tout particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul sans le contrôle de son employeur et sans exposer celui-ci à un dommage (ATF 124 III 25c c. 3a ; Wyler, Droit du

travail, p. 115).

E. 3.1.3

Conformément à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210), la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe à celui à qui le congé a été donné, sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Toutefois, la preuve du motif réel du congé peut être difficile à rapporter. Aussi, la jurisprudence admet-elle que le juge est en droit de présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cette présomption de fait

- 13 - constitue une forme de preuve par indices, face à laquelle l'employeur ne peut rester inactif et doit apporter la preuve de ses allégations quant au motif du congé (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.17 ad art. 336 CO et les références jurisprudentielles citées). La simple vraisemblance d'un abus ne suffit cependant pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (RJJ 2006, p. 163).

E. 3.2.1

Comme l'autorité de première instance, on doit retenir que l'appelant occupait bel et bien une position de cadre au sein de l'intimée, sans qu'il importe de savoir s'il était cadre au sens de l'art. 9 OLT 1 (ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail ; RS 822.111). En effet, il était responsable des achats et de l'approvisionnement, ce qui impliquait des responsabilités au sein de l'institution et des contacts avec des tiers, notamment les fournisseurs. Cette position est également confirmée par les témoignages ainsi que par l'invitation de l'intéressé à la soirée du 22 février 2012, laquelle était précisément organisée pour les collaborateurs occupant un poste à responsabilités. Partant, le comportement de l'appelant doit bien être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que lui conférait sa fonction au sein de la Fondation.

E. 3.2.2

Selon V. _____, directeur opérationnel adjoint, lors de la soirée du 22 février 2012, l'appelant a parlé de ses diverses acquisitions dans des conditions particulières, qui, à la lecture du témoignage, pourraient laisser penser à des éventuels actes de recel ; l'appelant a également mentionné des choses non déclarées par rapport à de l'évasion fiscale ou en tout cas des revenus provenant d'une activité annexe qui n'auraient pas été déclarés au fisc ; il a également fait part des fraudes à l'assurance qu'il aurait commises, celles-ci portant sur plusieurs de ses biens. Les comportements dont s'est vanté l'appelant sont de nature à rompre le lien de confiance avec l'employeur. En effet, même si les

- 14 - actes précités n'ont pas été commis dans le cadre de l'activité professionnelle, ils sont propres à mettre en doute la probité de leur auteur et laissent penser que celui-ci se livre à des actes douteux. De plus, il ne s'est pas agit d'un acte isolé, mais de toute une série de comportements critiquables dont s'est vanté l'intéressé. En outre, ce dernier travaille précisément dans un domaine sensible, dès lors qu'il est chargé de l'acquisition de biens pour son employeur et est, par ailleurs, de ce fait en contact avec plusieurs tiers. Dans ces circonstances, force est donc d'admettre que le comportement reproché à l'appelant a bel et bien un lien avec son activité professionnelle et que le congé donné ne peut être qualifié

d'abusif.

E. 3.2.3

Enfin, et même si cette question paraît sortir du cadre du litige, on ne voit pas comment le lien de confiance aurait pu être rétabli. On ne saurait d'ailleurs à ce sujet émettre la moindre critique quant au comportement de l'intimée, qui a rapidement convoqué l'appelant après la soirée du 22 février 2012. Or, à cette occasion, ce dernier n'a pas expliqué qu'il avait juste voulu se vanter, qu'il s'excusait des propos tenus et que son employeur pouvait se fier à sa parfaite rectitude. Au contraire, il a reconnu avoir tenu les propos qui lui étaient reprochés, avoir choqué ses collègues et avoir altéré la confiance avec son employeur. Il a également expliqué qu'il n'était pas un grand criminel, qu'il avait quand même la conscience tranquille et qu'il n'avait pas fait de fraudes envers l'hôpital. Dans ces conditions, il est évident qu'un simple avertissement ne pouvait suffire à rétablir le lien de confiance. Dans un tel contexte, l'art. 48 du statut de personnel de la Fondation D. _____ – qui cite d'ailleurs les sanctions possibles sans prévoir aucune gradation des sanctions comme le prétend l'appelant – ne lui est d'aucun secours.

E. 3.3

Au regard des éléments qui précèdent, on doit admettre que les diverses déclarations de l'appelant ont détruit le lien de confiance avec l'intimée et que celle-ci a par conséquent résilié le contrat de travail, sans qu'un abus ne puisse lui être reproché.

- 15 - 4. En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé, selon le mode procédural prévu à l'art. 312 al. 1 CPC. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

- 16 -

E. 4

Le 8 mars 2012, A.Q. _____ a été convoqué à une séance à laquelle ont participé L. _____, conseillère en ressources humaines, J. _____ et V. _____. A cette occasion, ces derniers l'ont informé qu'ils

- 4 - considéraient les propos tenus lors de la soirée du 22 février 2012 comme inacceptables et ont requis des explications de sa part à ce sujet. En se référant à l'entretien mené la veille, la Fondation D. _____ a, sous pli recommandé du 9 mars 2012, mis fin aux rapports contractuels qui la liaient à A.Q. _____ avec effet au 30 juin 2012, tout en le libérant de l'obligation de travailler avec effet immédiat. Sur demande de l'intéressé, une motivation écrite du congé lui a été adressée le 27 mars 2012. Elle précise que la résiliation de son contrat de travail a été causée par la rupture du lien de confiance, circonstance aggravée par la position de cadre qu'il occupait au sein de la Fondation.

E. 5

Par acte du 24 avril 2012, A.Q. _____ a saisi le Tribunal d'arrondissement de Lausanne d'une requête en conciliation tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail. L'audience de conciliation du 7 juin 2012 n'a pas permis aux parties de parvenir à un accord. Le 4 septembre 2012, A.Q. _____ a déposé une demande en justice auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de

Lausanne, concluant à ce que la Fondation D. _____ soit sa débitrice et lui doive immédiatement paiement de la somme de 30'000 fr. au titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Dans sa réponse du 11 février 2013, la Fondation D. _____ a conclu, avec suite de dépens, au rejet des conclusions prises par A.Q. _____. Le 25 mars 2013, une audience de débats principaux s'est tenue en présence de A.Q. _____ et de [...] au nom de la Fondation dont elle est directrice, tous deux assistés de leur conseil.

- 5 - Le 15 octobre 2013, une nouvelle audience de débats principaux s'est tenue en présence de A.Q. _____ et de J. _____ au nom de la Fondation, tous deux assistés de leur conseil. A cette occasion, K. _____ a été entendue en qualité de témoin. Le 22 octobre 2013, l'audience précédente a été reprise en présence des mêmes comparants. Au cours de celle-ci, L. _____, B.Q. _____, soeur du demandeur, et V. _____ ont été entendus en qualité de témoins. Enfin, l'audience a à nouveau été reprise le 16 janvier 2014 en présence des mêmes comparants. A cette occasion ont été entendus H. _____ et Z. _____ en qualité de témoins et A.Q. _____ et J. _____ en qualité de parties. K. _____, secrétaire, a déclaré ce qui suit: « Vous me parlez d'une soirée de février 2012 pour laquelle mon témoignage serait demandé. A mon souvenir, il s'agissait d'une sortie des responsables du département opérationnel. Cette soirée était organisée dans le cadre des activités extra-professionnelles de la fondation. M. A.Q. _____ ainsi que d'autres responsables du département opérationnel étaient présents. M. V. _____ et Mme J. _____ étaient présents. C'était très convivial, on a bien rigolé. Des plaisanteries ont été faites et M. A.Q. _____ a amusé la galerie. Rien n'a posé problème; il a raconté des choses qu'il faisait dans le privé, des expériences, des « exploits », comment il arrivait à négocier certaines garanties, par exemple pour des choses qu'il avait achetées qui ne fonctionnaient pas et qu'il arrivait à restituer en négociant. A mon souvenir il s'agissait d'expériences privées relatives à des achats personnels. Je me souviens qu'il a parlé d'une voiture, ainsi que d'un appartement qu'il devait aménager. Je me rappelle qu'il a parlé du fait qu'il devait négocier avec des gérances de la place pour l'aménagement de cet appartement. Je ne me suis pas vraiment posé la question de comment il pourrait financer un tel train de vie, je crois qu'il avait une épouse qui travaillait et des biens en famille. » Au surplus, la témoin a déclaré qu'elle se rappelait avoir entendu le demandeur parler de

- 6 - concours dans des magazines féminins, le magazine [...] notamment, au sein duquel il connaîtrait quelqu'un, et de la manière d'obtenir les prix mis en jeu dans ces concours. Elle se souvenait finalement qu'à la fin de la soirée, certains collaborateurs trouvaient A.Q. _____ déplaisant. L. _____, conseillère en ressources humaines, a déclaré avoir été présente, aux côtés de J. _____ et V. _____, à l'entretien durant lequel le demandeur avait été licencié. Le témoin a expliqué que, lors de cet entretien, il avait été demandé à A.Q. _____ de rapporter les propos qu'il avait tenus lors de la soirée du 22 février 2012, de manière à s'assurer de leur véracité. Selon L. _____, le demandeur aurait alors admis toute une série d'exemples de comportements faits hors de son activité professionnelle qui correspondaient à des fraudes ou à des activités hors du cadre légal, par exemple comment se faire rembourser par les assurances d'une manière frauduleuse. Un lien aurait également été établi entre les achats que A.Q. _____ aurait déclarés pour des montants importants et ses explications sur des fraudes et des magouilles. Selon elle, le demandeur aurait reconnu les propos que le rapport de sa hiérarchie lui prêtait lors de la sortie en question. Par la suite, il aurait nuancé en disant qu'il n'avait rien fait d'illégal et

qu'il n'était pas un haut criminel. Il aurait enfin déclaré que, dans son activité professionnelle, il était irréprochable, mais qu'il comprenait que l'on puisse en douter. Ainsi, sa hiérarchie aurait expliqué au demandeur que le lien de confiance était rompu, car un lien entre les activités qu'il avait mentionnées et sa fonction de responsable d'achats aurait été établi. Pour finir, L. _____ a déclaré: « Pour moi, le seul fait de dire qu'il avait commis des actes frauduleux et, je précise pas seulement un, mais carrément un mode de vie, et en outre en lien avec sa fonction, suffit à une rupture du rapport de confiance ». B.Q. _____, Product Manager et par ailleurs soeur du demandeur, a déclaré avoir travaillé dans le département « Marketing » du magazine [...] jusqu'à la fin de l'année 2008. Elle a expliqué que le magazine possédait une rubrique d'essais de produits et que, dans ce cadre, le magazine recevait des échantillons de différents produits. Elle avait alors donné certains de ces produits à son frère, comme elle en

- 7 - donnait à ses amis, tout en précisant n'avoir jamais vendu ces échantillons. Elle a expliqué ensuite qu'elle vivait dans le même immeuble que son frère et que celui-ci devait, selon elle, payer son loyer entre 400 et 500 fr. par mois. S'agissant des dépenses du demandeur, elle a déclaré que son frère « se faisait plaisir », comme tout le monde, surtout pour ses enfants, mais qu'elle dépensait sûrement plus que lui. V. _____, directeur opérationnel adjoint, a déclaré ce qui suit au sujet de la soirée du 22 février 2012: « La soirée a été marquée par les récits de M. A.Q. _____. C'était mon impression et l'impression générale. Dans ses récits, le demandeur a parlé de ses acquisitions de biens, telles qu'un frigo, une cuisine, une voiture, une machine « Nespresso », des habits, du matériel média, dans des conditions particulières. Je me souviens qu'il avait expliqué que certains de ces biens se trouvaient dans une fourgonnette dans laquelle c'était la caverne d'Ali Baba et qu'il avait pu acheter cela à des prix défilant toute concurrence. Les gens ont été étonnés car il y a eu des remarques du genre « mais tu travailles où?, ça gagne bien responsable des achats... », plutôt des vannes qui laissaient supposer qu'il y avait un étonnement par rapport au montant total de toutes ces acquisitions. Je me souviens qu'il a fait mention de choses non déclarées par rapport à de l'évasion fiscale ou en tout cas des revenus qui n'auraient pas été déclarés au fisc. Je ne me souviens pas s'il s'agissait de son appartement qu'il voulait revendre avec un profit maximum. Il y avait une notion d'économies réalisées avec une activité annexe. Il me semble qu'il s'agissait de vente de matériel à la Police vaudoise, du matériel avec un niveau de sécurité 3. Il a fait mention qu'il avait cessé officiellement cette activité, mais qu'il continuait de manière « light » avec quelques policiers de ses amis. Il a fait état de fraude à l'assurance, par rapport à son congélateur qu'il avait abîmé en le montant dans son appartement, plus un téléphone portable qu'il s'était fait rembourser après avoir demandé conseil à un ami assureur sur la meilleure manière de se faire rembourser. Je me souviens aussi de la même chose pour une plaque en vitro- cérame ». Le témoin a ensuite expliqué que, par la suite, le demandeur était venu le voir au sujet de son comportement lors de la soirée car il se demandait s'il avait trop parlé. V. _____ aurait répondu

- 8 - qu'en effet, ses propos avaient été inadéquats et qu'il avait choqué certains collègues. Le témoin a ensuite expliqué qu'il avait rédigé un rapport avec J. _____ et qu'il y avait ensuite eu la séance durant laquelle A.Q. _____ avait été licencié. Concernant cette dernière, le témoin a déclaré que le but était de s'expliquer, de voir si le demandeur reconnaissait les faits et s'il se rendait compte de la teneur de ses propos. Le demandeur aurait alors reconnu les faits, y compris que cela pouvait être choquant. Il aurait admis

également que la confiance pouvait être altérée. Selon les souvenirs de V. _____, il aurait expliqué qu'il n'était pas un grand criminel, qu'il avait quand même la conscience tranquille et qu'il n'avait pas fait de fraudes envers l'hôpital. Il n'aurait pas fait mention de fraudes commises à l'égard d'autres institutions. Néanmoins, le témoin a précisé que cela n'aurait pas été de nature à changer la décision, le lien de confiance étant en effet déjà rompu. H. _____, infirmière, a déclaré ceci : « Je travaille toujours auprès de la défenderesse. Je suis responsable du petit matériel qui se trouve dans les boxes des médecins. J'étais en relation directe avec le demandeur. Nous faisons les commandes ensemble pour ce matériel et je remplaçais le demandeur pendant ses vacances. Quand je remplaçais M. A.Q. _____, je n'avais pas accès à la caisse. Il y avait la facturation sur les écrans et c'est M. A.Q. _____ qui contrôlait ensuite les factures. Il mettait le tampon. Je ne sais pas comment cela se passait exactement après avec lui. Les papiers restaient dans un classeur et il les visait à son retour de vacances. Je sais que M. A.Q. _____ voyait des fournisseurs, mais je ne sais pas s'il pouvait engager la Fondation ». Le témoin a ajouté que le demandeur était apprécié de ses collègues, sans pouvoir en revanche se prononcer sur la relation qu'il entretenait avec ses supérieurs. A son sens, en tant que responsable des achats, il occupait une fonction de cadre. Z. _____, intendante, a déclaré qu'elle était une collègue de travail du demandeur mais qu'elle n'avait pas eu beaucoup de contacts avec celui-ci. Elle a dit ne pas se souvenir de la soirée du 22 février 2012, ni en avoir eu vent par l'intermédiaire de collègues.

- 9 - J. _____, directrice opérationnelle de la défenderesse, a déclaré que le demandeur avait suivi de nombreuses formations payées par la Fondation alors qu'il travaillait pour cette dernière, que le développement professionnel de ce dernier avait été encouragé et que les responsables de la défenderesse avaient toujours été satisfaits du travail qu'il avait fourni. Elle a ajouté que la décision de son licenciement n'avait pas été facile à prendre. Pour sa part, A.Q. _____ a déclaré qu'il estimait ne pas du tout être responsable de son licenciement. En droit : 1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse 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 est 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). Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour 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

- 10 - doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC). 3. L'appelant soutient, en substance, que son licenciement serait abusif au motif qu'il a été donné pour une raison inhérente à sa personnalité qui n'avait aucun lien avec son activité professionnelle. Il conteste en particulier sa position de cadre au sein de la Fondation D. _____ et le fait que cette dernière, en sa qualité d'institution d'utilité publique, puisse exiger davantage de ses

employés afin de protéger son image et sa réputation. Il se plaint également d'avoir été licencié sans avertissement préalable, ni aucune autre mesure visant à rétablir la situation, malgré une décennie de bons et loyaux services et le statut du personnel de la Fondation qui prévoirait une hiérarchie des sanctions débutant par un avertissement. Il explique enfin avoir pris conscience du caractère inadéquat de son comportement, lequel ne constituerait en revanche pas une violation de ses obligations professionnelles et n'aurait eu aucune influence sur son travail.

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