

VD_GERICHTE P313.041742 vom 30. Januar 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-01-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P313.041742

FR: VD_GERICHTE P313.041742 du 30 janvier 2014

IT: VD_GERICHTE P313.041742 del 30 gennaio 2014

Erwägungen

E. 3

a) En l'espèce, l'appelant conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle les faits survenus le 17 janvier 2013, quatre mois après le troisième avertissement du 10 septembre 2012, constituaient un

- 9 - juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Il fait valoir qu'il a été engagé par l'intimée le 9 novembre 2006, qu'il n'a fait l'objet que de trois avertissements pendant toute la durée du contrat et que le fait qu'il n'ait pas protesté contre ces avertissements serait davantage une circonstance « à décharge qu'à charge », dès lors que cela dénoterait qu'il ne contestait pas avoir une position subordonnée. Reprenant les déclarations des déclarations de J. _____, ainsi que des témoins B. _____, G. _____, K. _____ et T. _____, telles qu'elles sont rapportées dans le jugement entrepris, l'appelant soutient que les faits survenus en janvier 2013 ne correspondraient d'aucune manière à ceux qui avaient eu lieu en septembre 2012, dans la mesure où il n'y aurait eu en janvier 2013 « qu'une discussion orageuse entre l'appelant et l'intimée », qui ne justifiait pas un licenciement immédiat après une collaboration de plus de six années. b) Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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. Par manquement du travailleur, on entend en général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (sur le tout : ATF 130 III 28 c. 4.1 et les arrêts cités).

- 10 - Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est

pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (par ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (sur le tout : ATF 127 III 153 c. 1c). En tous les cas, la notification d'un avertissement établi en bonne et due forme – lequel implique la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement – ne constitue pas un blanc-seing permettant de justifier une résiliation ultérieure, quel que soit le manquement commis (Wyler, Droit du travail, 2e éd., Berne 2008, p. 490).

- 11 - C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, c. 3.2.3 et les réf. cit.; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO). c) En l'espèce, il est constant que l'appelant s'est vu adresser trois avertissements écrits avant son licenciement avec effet immédiat. Si les deux premiers, du 15 mai 2008 et du 17 juin 2010, portaient sur des négligences de l'appelant dans l'accomplissement de son travail, il lui a été reproché dans l'avertissement du 10 septembre 2012 d'avoir adopté une attitude physiquement et verbalement inacceptable et de s'en être pris physiquement à son directeur. En outre, l'appelant a été dûment averti qu'un tel agissement ne saurait être toléré à l'avenir, faute de quoi il entraînerait un licenciement pour faute grave. L'avertissement du 10 septembre 2012, en tant qu'il porte sur des manquements de l'appelant en relation avec ses obligations contractuelles et qu'il exprime la menace d'une sanction, à savoir le licenciement avec effet immédiat en cas de non-respect, est valable et son contenu – au demeurant confirmé par les déclarations du témoin T. _____ – n'est pas contesté par l'appelant. Par ailleurs, force est de constater que le motif du licenciement immédiat signifié à l'appelant le 17 janvier 2013 correspond à des manquements de même nature que ceux qui lui ont valu l'avertissement du 10 septembre 2012. Si, pris isolément, l'événement du 17 janvier 2013 n'aurait pas été propre à justifier un licenciement avec effet immédiat, tel est en revanche le cas du fait que l'appelant, quatre mois après son dernier avertissement, assorti d'une menace explicite de licenciement en cas de récidive, s'en est à nouveau pris verbalement à son directeur, adoptant une attitude irrespectueuse et agressive, se plaçant à quelques centimètres du directeur et allant jusqu'à pousser des cris en imitant un primate après le départ de celui-ci. Dans ces circonstances, l'intimée était fondée à considérer que les rapports de confiance étaient rompus et qu'un nouvel avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation, dans la mesure où la persistance des faits

- 12 - reprochés ne permettait pas d'envisager un amendement de l'intéressé. Ainsi, c'est à raison que les premiers juges ont constaté que les justes motifs de licenciement étaient établis et que la résiliation immédiate des rapports de travail était justifiée. Cela étant, il n'y

a pas lieu d'examiner les prétentions pécuniaires que l'appelant aurait pu faire valoir en cas de licenciement immédiat injustifié.

E. 4

Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens, dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer sur l'appel et n'a donc pas encouru de frais pour la procédure de deuxième instance (art. 95 al. 3 CPC).

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