

## **VD\_GERICHTE P313.042195 vom 8. Mai 2015**

VD Tribunal cantonal, 2015-05-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P313.042195](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P313.042195)

FR: VD\_GERICHTE P313.042195 du 8 mai 2015

IT: VD\_GERICHTE P313.042195 del 8 maggio 2015

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

L'appelante soutient que le document « [...]@hotmail.com. html » entre dans la définition des « données personnelles » auxquelles l'employeur, même s'il peut techniquement le faire, n'est pas autorisé à accéder, fussent-elles dans le dossier personnel de l'employé, vu leur caractère privé, et que l'intimée devait renoncer à le consulter dès qu'elle avait eu conscience de son caractère privé. Elle fait grief à l'intimée de n'avoir pas sécurisé son dossier personnel informatique. La protection de la sphère privée est comprise dans la protection de la personnalité du travailleur offerte par l'art. 328 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) (Dunant, Commentaire du contrat de travail, Dunant/Mahon éd., 2013, n. 13 ad art. 28 CO ; Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, n. 4 ad art. 328 CO), cette disposition intégrant et concrétisant dans le contrat de travail les principes généraux de protection de la personnalité qui sont énoncés aux art. 27 ss CC (Code civil du 10 décembre 1907 ; RS 210) (Dunant, op. cit., n. 1 ad art. 328 et références). La jurisprudence a précisé que les informations de nature personnelle transmises au moyen de la messagerie électronique appartenaient à la sphère privée et que l'irruption d'un tiers dans cette sphère, notamment pour rassembler des informations, constituait une atteinte à la personnalité, qui devait être qualifiée d'illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 28 al. 2 CC ; ATF 130 III 28 c. 4.2). Le consentement de la victime, expression du principe « volenti non fit injuria », peut être donné expressément ou tacitement, par actes concluants (Jeandin, Commentaire romand, 2010, n. 79 ad art. 28 CC) ; il peut viser une atteinte uniquement déterminable (notion d'acceptation du risque) et doit être éclairé, c'est-à-dire donné en connaissance de cause (Jeandin, op. cit., n. 74 ad art. 28 CC).

- 11 - En l'espèce, c'est l'appelante qui a enregistré dans un dossier qu'elle savait accessible à tous les employés le document « [...]@hotmail.com.html ». Elle a donc accepté le risque que le contenu de ce document soit lu par des tiers. Il n'y a donc pas eu intrusion de la part de l'intimée, ni contrôle de l'utilisation d'Internet ou de l'ordinateur affecté à l'appelante, ni encore usage d'un fichier journal tel que décrit par le Guide du Préposé fédéral relatif à la surveillance d'Internet et du courrier électronique au lieu de travail, comme l'ont constaté les premiers juges. L'appelante a agi en connaissance de cause, de sorte que son consentement par actes concluants doit être qualifié d'éclairé. Cela suffit à justifier au sens de l'art. 28 al. 2 CC l'atteinte consistant dans la lecture des conversations enregistrées dans ce document. Le fait que l'intimée aurait dû sécuriser le dossier personnel de l'appelante est à cet égard sans pertinence. Au demeurant, en invoquant l'illicéité de la lecture du document litigieux par l'intimée, l'appelante cherche en fait à effacer les conséquences de son comportement négligent quant à ce document, négligence qui est la cause de la

découverte et de la preuve de la violation de ses obligations contractuelles. Un tel procédé doit être considéré comme abusif au sens de l'art. 2 al. 2 CC.

### **E. 3.1**

; TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 c. 3.2). La gravité de l'infraction ne saurait ainsi entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 précité c. 3.1 ; ATF 127 III 153 c. 1c ; TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 précité). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier,

- 13 - notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 c. 2.1.1). Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 précité). Des injures, menaces, voies de faits, emportements dirigés contre la personne de son employeur et de ses organes ou cadres peuvent fonder un renvoi avec effet immédiat si elles atteignent une certaine intensité ; le juge tiendra compte, dans la pesée d'une éventuelle provocation, de l'état d'énervement compréhensible de l'auteur, de sa santé psychique et, dans le cas d'un comportement violent, de l'existence ou non d'une lésion corporelle (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Dunant/Mahon éd., 2013, n. 38 ad art. 337 CO et les références citées). Le dénigrement de l'employeur auprès du personnel, de la clientèle ou sur la place publique, c'est-à-dire dans les médias, y compris sur Internet, constitue une violation caractérisée du devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO) et justifie en règle générale le renvoi avec effet immédiat (Gloor, op. cit., n. 43 ad art. 337 CO et les références citées). En l'espèce, même si les injures en cause et le dénigrement de l'intimée ont eu lieu dans le cadre de discussions privées, il n'en demeure pas moins que le contenu de ces discussions était accessible à des tiers, notamment l'employeur, qu'il est objectivement choquant et témoigne d'un état d'esprit désastreux de l'appelante. Le fait que la grossièreté ait été une caractéristique des échanges entre l'appelante et son ami ne change rien à cette appréciation, ce d'autant moins que l'appelante était alors âgée de trente et un ans et chargée de responsabilités certaines, et non une jeune travailleuse sans responsabilité à laquelle l'on pourrait

- 14 - passer une telle attitude déplacée. La découverte par l'intimée du contenu de ces conversations et de l'état d'esprit dont elles témoignaient était de nature à rompre les rapports de confiance nécessaires à la poursuite des rapports contractuels jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. Partant, le congé avec effet immédiat était justifié.

### **E. 4**

L'appelante soutient que les discussions avec son ami qui ont fondé le congé avec effet immédiat ne constitueraient pas des injures, faute pour celles-ci d'avoir été utilisées avec conscience et volonté de porter atteinte à l'honneur d'autrui. Elle fait valoir que ces grossièretés ont été utilisées tous azimuts dans l'ensemble des discussions, de manière générale et sans cohérence aucune et même entre les interlocuteurs eux-mêmes, de sorte

qu'elles ne sauraient être prises au premier degré. L'appelante soutient en outre que, vu le caractère privé de ces conversations, on ne saurait retenir un dénigrement, faute de publication destinée à être communiquée à un cercle indéterminé ou indéterminable de personnes.

- 12 - Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs 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 (art. 337 al. 2 CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; 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 213 c. 3.1, JT 2004 I 223). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 c. 4b/dd et les références citées). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 c. 4.1). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 c. 3.1 ; TF 5A\_60/2014 du 22 juillet 2014 c.

## **E. 5**

En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. 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). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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