

VD_GERICHTE P314.041497 vom 18. August 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-08-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P314.041497

FR: VD_GERICHTE P314.041497 du 18 août 2015

IT: VD_GERICHTE P314.041497 del 18 agosto 2015

Erwägungen

E. 10

octobre 2013/537 c. 2.2; CACI 1er février 2012/57 c. 2a). 3. L'appelant soutient que les conditions de l'art. 337 CO ne seraient pas réalisées en l'espèce. En résiliant son contrat de travail avec effet immédiat, l'intimé n'aurait en particulier pas respecté la procédure d'avertissement en vigueur dans l'établissement et le droit de l'appelant de se faire assister lors de la séance du 24 février 2012 avec la direction. S'agissant de la modification par l'appelant d'une fiche de salaire par la suppression de la partie « saisie sur salaire », avant de la présenter à son bailleur, les premiers juges auraient considéré à tort qu'il s'agissait d'un faux dans les titres au sens de l'art. 251 CP et que ce comportement constituait un juste motif de licenciement immédiat. Cet acte serait d'autant moins grave qu'aucun dommage n'aurait été causé à un tiers ou à l'employeur et qu'il n'y aurait aucun lien entre ces agissements et les obligations contractuelles de l'appelant. L'intimé aurait ainsi pu signifier un avertissement à l'appelant avec menace de licenciement, ou procéder au licenciement ordinaire de ce dernier, dans la mesure où la poursuite des rapports de travail jusqu'à la fin du délai de congé n'était pas devenue, au vu des circonstances concrètes, insupportable au point de ne pas être exigible. 3.1 Selon l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). 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 (al. 2).

- 17 - Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_480/2009 du 11 décembre 2009 c. 6.1; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 c. 2 non publié in ATF 136 III 94; ATF 130 III 28 c. 4.1, JT 2004 I 63; ATF 127 III 351 c. 4a, JT 2001 I 369 et la jurisprudence citée).

L'avertissement doit être explicite et, de manière préférable, indiquer la menace du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement (Wylér, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, p. 572). 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 (TF 4C.348/2000 du 14 février 2001 c. 1c). La gravité de l'infraction ne saurait 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 (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.1; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 c. 3.2; ATF 130 III 213 c. 3.1, JT 2004 I 223; ATF 127 III 153 c. 1c). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_486/2007 du 14 février 2008 c. 4.1 et la jurisprudence citée; TF 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 c. 2.1 et la jurisprudence citée). Les motifs invoqués par l'employeur doivent se rapporter directement à

- 18 - l'origine de la décision de résiliation immédiate; l'employeur ne peut ainsi pas se prévaloir d'une accumulation de faits anciens (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO, p. 279). 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). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2; 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_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2 et la référence citée). Doivent être pris en considération, entre autres circonstances, la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements qui lui sont reprochés, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 c. 3.2; ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 c. 2.1; 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 références citées; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO). Dans le cas d'un travailleur ayant signé, au nom de l'employeur et en apposant le sceau de ce dernier, un formulaire d'inscription à une formation continue, dans lequel l'employeur s'engageait à prendre à sa charge les frais de formation, confirmait qu'il avait pris connaissance des conditions contractuelles et qu'il les acceptait, le Tribunal fédéral a admis l'existence de justes motifs de licenciement,

- 19 - une telle situation étant propre à détruire le rapport de confiance dans la loyauté de l'employé (TF 4A_346/2011 du 12 octobre 2011). L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du rapport de travail était devenue insupportable, il faut non seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable (TF 4A_569/2010 du 14 février 2010 c. 2.1). Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat. Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des

relations; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 c. 4.4). 3.2 En l'espèce, l'appréciation des premiers juges quant à l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat doit être confirmée. En effet, compte tenu des responsabilités que l'appelant assumait, impliquant un devoir de fidélité et de loyauté accrus, la falsification d'une attestation de salaire établie au nom de l'association, afin d'obtenir le bail de l'appartement qu'il convoitait, après que le responsable financier eut refusé de lui délivrer un tel document, était bel et bien propre à entraîner la rupture du rapport de confiance à la base du contrat liant les parties. Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, l'attitude consistant à en parler ensuite ouvertement au sein de l'établissement, de façon à ce que d'autres collaborateurs l'apprennent,

- 20 - représentait en outre une circonstance aggravante témoignant de l'état d'esprit particulier de l'appelant. Par ailleurs, bien que les intérêts économiques de l'association n'aient pas été atteints, force est de constater que l'intimé a été indirectement lésé en voyant son nom mêlé à cet agissement. Il est en outre inexact d'affirmer que l'établissement de ce faux certificat n'aurait strictement aucun lien avec les obligations contractuelles de l'employé : en effet, même s'il n'était pas lié à la qualité du travail de l'appelant, il constituait cependant une violation grave de ses obligations contractuelles de fidélité et de loyauté (cf. art. 321a al. 1 CO). Comme l'ont relevé les premiers juges, ces agissements ont d'ailleurs discrédité l'appelant dans ses tâches de responsable, exigeant un comportement en tous points exemplaire. Dans un contexte où il était par ailleurs reproché à l'appelant de s'arroger des responsabilités qui n'étaient pas les siennes (cf. lettre du 17 février 2014), la découverte par l'employeur de tels agissements, dont l'appelant ne paraissait pas saisir la gravité puisqu'il en avait parlé à d'autres collaborateurs, justifiait que les rapports de travail soient immédiatement interrompus. Le fait que ce comportement puisse ou non être qualifié, sous l'angle du droit pénal, de faux dans les titres au sens de l'art. 251 CP – ou, le cas échéant, de faux dans les certificats au sens de l'art. 252 CP – n'est pas déterminant. En l'occurrence, la gravité des actes de l'appelant ne résulte pas de l'éventuelle preuve de la commission d'une infraction pénale au préjudice de l'employeur, mais bien du fait qu'il a pris l'initiative, alors qu'il assumait un poste de responsable, de falsifier un document établi au nom de l'association, passant outre l'avis contraire du responsable financier sur ce point, afin d'obtenir un avantage personnel, n'hésitant pas ensuite à en parler sur le lieu de son travail, démontrant ainsi le peu de considération et de loyauté témoignées à son employeur. Par ailleurs, en présence de justes motifs, la procédure d'avertissement écrit n'avait pas à s'appliquer en l'espèce (cf. ch. 2 et 3 supra).

- 21 - Enfin, on ne discerne pas en quoi le droit d'être entendu de l'appelant n'aurait pas été respecté. A cet égard et comme l'ont retenu les premiers juges, le fait qu'il ait refusé de s'exprimer sur le faux certificat à deux reprises, tant lors du premier entretien avec la responsable des ressources humaines que du second, alors qu'il était cette fois assisté de son conseil, ne pouvait que rompre définitivement le lien de confiance qui aurait pu encore exister chez l'intimé. Le droit invoqué par l'appelant d'être accompagné par un membre de la commission du personnel lors du premier entretien avec la direction, respectivement l'allégation – qui n'est pas établie – selon laquelle ce droit lui aurait été catégoriquement refusé n'a de toute manière aucune incidence sur la qualification des motifs de licenciement. C'est le lieu de rappeler que les rapports de travail entre les parties étaient soumis au droit

privé, de sorte que la décision en cause n'avait pas à être précédée d'une enquête ou à respecter une procédure particulière sous l'angle du droit d'être entendu, ainsi que l'appelant semble l'insinuer sans le démontrer. Au vu de ce qui précède, la découverte par l'intimé du faux établi par l'appelant et de l'état d'esprit dont il témoignait par là même était bien 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. 4. En conclusion, l'appel sera 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'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

- 22 -

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