

## **VD\_GERICHTE P314.047891 vom 28. Oktober 2015**

VD Tribunal cantonal, 2015-10-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P314.047891](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P314.047891)

FR: VD\_GERICHTE P314.047891 du 28 octobre 2015

IT: VD\_GERICHTE P314.047891 del 28 ottobre 2015

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu, en contradiction avec le contenu de l'ordonnance pénale du 11 mars 2014, qu'il se serait battu avec un collègue, et d'avoir par conséquent considéré que l'intimée était fondée à résilier le contrat de travail avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO.

#### **E. 3.1**

Selon l'art. 337 CO, 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

- 8 - 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). 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 consid. 6.1; TF 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2, non publié in ATF 136 III 94; ATF 130 III 28 consid. 4.1, JdT 2004 I 63; ATF 127 III 351 consid. 4a, JdT 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 (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 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 consid. 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 consid. 3.1; TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2; ATF 130 III 213 consid. 3.1, JdT 2004 I 223; ATF 127 III 153 consid. 1c).

- 9 - 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 consid. 4.1 et la jurisprudence citée; TF 4C.303/2005

du 1er décembre 2005 consid. 2.1 et la jurisprudence citée). Les motifs invoqués par l'employeur doivent se rapporter directement à l'origine de la décision de résiliation immédiate; l'employeur ne peut ainsi pas se prévaloir d'une accumulation de faits anciens (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 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 consid. 3.2; ATF 137 III 303 consid. 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 consid. 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 consid. 3.2; ATF 127 III 153 consid. 1 c; TF 8C\_369/2012 du 12 août 2012 consid. 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 consid. 2.1; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1; TF

- 10 - 4C.174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les références citées; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO).

### **E. 3.2**

En l'espèce, les premiers juges ont considéré que l'appelant et X.\_\_\_\_\_ avaient commis une faute grave en se battant sur le lieu de travail. Selon eux, bien que ce soit un cas limite, l'intimée n'avait pas à adresser un avertissement à l'appelant avant de le licencier avec effet immédiat, puisque ce dernier avait violé son devoir de diligence et que le règlement de l'entreprise stipulait que l'entreprise ne tolérait pas les bagarres. Cette intolérance aux bagarres était justifiée par la multiculturalité du personnel et par la difficulté du travail de recyclage. D'après les premiers juges, en licenciant l'appelant et son antagoniste avec effet immédiat, l'intimée aurait finalement empêché toute autre bagarre future les impliquant et, par-là, protégé la personnalité de ses autres employés. Cette appréciation des faits et du droit n'échappe pas à la critique. En retenant que l'appelant s'était battu avec un collègue, les premiers juges se sont écartés, sans motivation, des constatations de l'autorité pénale, qui a retenu, au terme de son instruction, que les antagonistes, après s'être échangés quelques mots, se sont bousculés et que X.\_\_\_\_\_ a alors poussé Z.\_\_\_\_\_, qui est tombé à terre, avant de lui asséner des coups de pieds et de poing dans les jambes, sur la poitrine, dans le dos et sur la tête. Ils se sont également écartés, sans davantage de motivation, des déclarations des deux employés témoins de l'incident, qui ont tous deux indiqué que l'appelant avait suivi X.\_\_\_\_\_, les deux parlant très fort, que ceux-ci avaient commencé à se pousser avec la poitrine et qu'ensuite c'était X.\_\_\_\_\_ qui avait fait tomber l'appelant au sol. Dans ces circonstances, on ne saurait retenir que l'employeur a démontré que l'appelant se serait « battu », aucun élément ne laissant suggérer que l'appelant aurait, pour sa part, porté des coups à X.\_\_\_\_\_. Les seuls manquements que l'on peut reprocher à l'appelant, à savoir parler fort et pousser son opposant avec la poitrine, ne revêtent pas une

- 11 - gravité suffisante pour justifier son licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO. Les premiers juges ont encore estimé qu'un avertissement n'était pas nécessaire, puisque l'appelant avait violé son devoir de diligence et savait qu'il ressortait du règlement d'entreprise que l'intimée « ne tolérait pas les bagarres ». A cet égard, on relève que le règlement d'entreprise n'a pas été produit par l'intimée, alors même que le règlement de service relatif notamment à la réduction du droit aux vacances l'a été. Cette intolérance ne ressort finalement que du témoignage de Q.\_\_\_\_\_, dont l'audition révèle du reste qu'elle travaille dans une société tierce « faisant partie de la holding ». Il convient de se montrer particulièrement circonspect quant à l'appréciation du témoignage d'une personne qui n'est pas sur les lieux et n'appartient même pas au personnel de l'intimée, en ce qui concerne la portée et les termes exacts de ce règlement d'entreprise. Il appartenait à l'intimée de prouver ce fait si elle entendait s'en prévaloir, et c'est elle qui a omis de produire ce règlement, ce qui n'était pas une exigence déraisonnable, surtout qu'elle en a produit un autre. En outre, on ignore, à supposer que ce règlement traite bien des bagarres, si celui-ci mentionne la menace d'un licenciement avec effet immédiat, à l'exemple de ce qui serait requis pour un avertissement formel précédant un tel licenciement. Au final, on ne peut reprocher à l'appelant que des écarts de voix et une bousculade. Un tel comportement pourrait justifier un licenciement ordinaire, mais pas une résiliation avec effet immédiat, surtout compte tenu de la durée des rapports de travail, qui liaient les parties depuis le 1er mai 2008. Le grief de l'appelant est bien fondé et son appel doit donc être admis sur le principe du licenciement avec effet immédiat injustifié.

#### **E. 4**

décembre 2013. Le délai de congé a commencé à courir le 5 décembre 2013. D'une durée de 60 jours de calendrier, il est arrivé à échéance le 3 février 2014, et non le 28 février comme semble le soutenir l'appelant. Ainsi, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, les relations de travail se seraient achevées le 3 février 2014.

#### **E. 4.1**

Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, dans le cas où l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). L'imputation prévue à l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire (art. 44 al. 1 CO; TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.1). 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 pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son

âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3.b.cc; ATF 121 III 64 consid. 3c; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 574; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 609 s.).

#### **E. 4.2**

A titre préliminaire, il faut examiner à quelle date les relations de travail se seraient achevées si les rapports de travail avaient pris fin à

- 13 - l'échéance du délai de congé. Le délai de congé contractuel était de « 60 jours de calendrier ». Il faut y voir une dérogation admissible au régime de l'art. 335c CO prévoyant un délai de résiliation de deux mois pour la fin d'un mois, cette disposition étant de nature dispositive (art. 335c al. 2 CO). Le 7 juin 2013, au moment de son licenciement, l'appelant avait déjà entamé sa sixième année de service, de sorte que la période de protection au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO était de 180 jours et courait jusqu'au

#### **E. 4.3**

L'appelant réclame tout d'abord les trois jours du délai d'attente de la [...], par 359 fr. 70, ses vacances du 7 juin 2013 au 28 février 2014, par 3'371 fr. 90, et 400 fr. au titre de prime annuelle.

##### **E. 4.3.1**

En l'espèce, on ignore les termes exacts de la protection offerte au travailleur en cas d'incapacité de gain, le contrat n'en traitant pas et le règlement idoine n'ayant pas été produit. Il ressort cependant du dossier que l'appelant a perçu des indemnités [...] du 10 juin 2013 au 30 juin 2014, soit durant 386 jours, à hauteur de 80% de son salaire. Le travailleur étant dans sa sixième année de service au moment de son incapacité de travail, l'« échelle bernoise » ne lui assurait qu'un salaire à 100% pendant 3 mois. La protection mise en place par l'employeur est donc plus favorable que le système légal, de sorte qu'il est admis que le délai de carence n'a pas à être couvert (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 243 et 247 et les références citées à la note infrapaginale n° 1102).

##### **E. 4.3.2**

L'appelant réclame encore une prime annuelle pour l'année 2014. Ces primes, qui ont été versées en 2011, 2012 et 2013 par 549 fr. 05, 603 fr. 40 et 384 fr. 70 respectivement, ont toujours été assorties de réserves confirmant leur caractère discrétionnaire. Or, l'employeur peut empêcher, par une réserve, que la répétition des versements durant 3 ans ne donne lieu à une prétention du travailleur (Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 159), ce qui a été fait en l'espèce. Cette prétention doit donc être rejetée.

#### **E. 4.4**

L'appelant conclut encore à l'allocation de l'indemnité supplémentaire de l'art. 337c al. 3 CO, qu'il estime à 4 mois. Il a certes été déterminé au considérant 3.2 ci-dessus que les manquements imputables à l'appelant ne justifiaient pas son licenciement immédiat. Toutefois, l'appelant, qui a échangé des mots avec X. \_\_\_\_\_,

- 15 - est allé à son contact et l'a bousculé, doit se voir reprocher une faute concomitante. De plus, quand bien même le licenciement immédiat était injustifié, on ne saurait reprocher une faute grave à l'intimée. Il était en effet compréhensible pour cette dernière de viser un

effet préventif, à savoir éviter que d'autres bagarres ne se reproduisent sur le lieu de travail, même si elle aurait dû apprécier avec plus de finesse les responsabilités respectives des divers protagonistes. Ainsi, compte tenu de ces circonstances, il convient, en équité, d'allouer à l'appelant une indemnité correspondant à un mois de salaire brut. C'est donc un montant net de 4'150 fr. qui lui sera alloué, avec intérêt à 5 % l'an dès le 8 juin 2013.

#### **E. 5**

Il découle des considérants qui précèdent que l'appel doit être partiellement admis et que le chiffre I du jugement entrepris doit être réformé en ce sens que l'intimée est débitrice de l'appelant des montants de 602 fr. 45 brut plus intérêt à 5 % l'an dès le 8 juin 2013 et de 4'150 fr. net plus intérêt à 5 % l'an dès le 8 juin 2013. L'appelant réclamait 22'115 fr. en première instance, il en obtient finalement 4'752 fr. 45. Il obtient ainsi gain de cause sur le principe, mais se voit allouer le quart seulement de ses conclusions chiffrées. Dans ces circonstances, les dépens de première instance peuvent être compensés. Par analogie de motifs, les deux parties ayant repris leurs conclusions de première instance, il peut en aller de même en ce qui concerne les dépens de deuxième instance. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires, conformément à l'art. 114 let. c CPC. L'appelant ne disposant pas de ressources suffisantes et sa cause, au vu de l'issue de la procédure, n'étant pas dénuée de chances de

- 16 - succès, il convient d'admettre sa requête d'assistance judiciaire et de désigner Me Vincent Demierre en qualité de conseil d'office (art. 117 et 118 CPC). Le dispositif du 29 octobre 2015 ne faisant par erreur pas mention de l'admission de la requête d'assistance judiciaire et de la désignation du conseil d'office, il sied de le rectifier d'office, en application de l'art. 334 al. 1 CPC. L'appelant sera astreint au versement d'une franchise mensuelle de 50 fr. par mois dès le 1er mars 2016. En date du 9 octobre 2015, Me Demierre, conseil d'office de Z. \_\_\_\_\_, a produit une liste d'opérations mentionnant 9 heures et 15 minutes de travail et des débours par 12 fr. 70. Au vu de la nature et de la difficulté de la cause, le temps allégué paraît approprié. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; RSV 211.02.3]), l'indemnité s'élève à 1'665 fr., montant auquel s'ajoutent les débours par 12 fr. 70 et la TVA de 8 % sur le tout, ce qui porte l'indemnité d'office de Me Vincent Demierre à 1'811 fr. 90. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

- 17 -

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