

VD_GERICHTE P314.050711 vom 13. Oktober 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-10-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P314.050711

FR: VD_GERICHTE P314.050711 du 13 octobre 2016

IT: VD_GERICHTE P314.050711 del 13 ottobre 2016

Erwägungen

E. 16

décembre 2005, a jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire (et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition) dans le cas

- 14 - d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure.

L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (consid. 2.2.1). En outre, parmi les circonstances à prendre en considération s'agissant de la justification d'un licenciement immédiat, figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit l'employé à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité (cf. arrêt 4C.21/1998 du 18 mars 1998 consid. 1b qui traite d'une injure grave proférée par l'employé à l'adresse de son employeur ; en ce sens : Dunand, L'atteinte à la personnalité d'un collègue de travail comme juste motif de licenciement immédiat, RJN 2002 p. 135). S'il harcèle l'employé (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (cf. TF 4C.21/1998 déjà cité ; ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 3). Le comportement de l'employeur ne peut toutefois être considéré comme abusif que si l'atteinte à la personnalité de l'employé est en lien de causalité avec le motif de la résiliation immédiate (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a). On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur. L'existence – ou l'absence – d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise

- 15 - en considération (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3 non publié in ATF 136 III 94). 4.3 Les premiers juges ont retenu que, malgré le contexte apparemment conflictuel au sein de l'entreprise, le courrier du 12 décembre 2012, l'entretien du 21 novembre 2013, le courrier du même jour et le courrier du 17 février 2014 ne pouvaient pas être considérés comme des avertissements formels donnés à l'intimé. 4.3.1 En l'espèce, le courrier du 12 décembre 2012, en relation avec une absence de l'intimé qui serait restée injustifiée, ne remplissait en effet pas les conditions d'un avertissement préalable à un licenciement immédiat dans la mesure où les reproches formulés dans ce courrier ne sont pas constitutifs d'une faute grave et qu'au demeurant, la lettre ne contenait aucune mention claire d'un risque de licenciement immédiat. 4.3.2 Le comportement de l'intimé, hostile à

l'égard des uns mais entretenant respectivement de très bons rapports et des rapports amicaux avec certains autres de ses collègues, a fait l'objet d'une première mise en garde le 21 novembre 2013, l'employeur l'ayant invité à suivre une thérapie dans le but d'améliorer son comportement en lui indiquant qu'à défaut d'amélioration « nous regretterions de devoir prendre d'autres dispositions ». Cette mise en garde ne concernait cependant pas les rapports entre l'intimé et C. _____ en particulier et ne constituait pas un avertissement selon le témoin T. _____. L'intimé, admettant sa nervosité – relevant du stress selon le témoin J. _____ –, y avait donné suite en en parlant à son médecin, ce dernier n'ayant cependant pas jugé utile de mettre en œuvre une thérapie. Dès lors, c'est à tort que l'appelante soutient que lors de l'entretien du 21 novembre 2013 de l'intimé avec H. _____ et T. _____, ces derniers auraient clairement énoncé et confirmé l'avertissement, dans la mesure où le témoignage de T. _____ lui-même contredit manifestement ce fait. Pour le surplus, le courrier qui a suivi l'entretien ne fait aucune mention d'une menace de licenciement immédiat.

- 16 - 4.3.3 Le 17 février 2014, l'intimé a fait l'objet d'une deuxième mise en garde quant à son comportement à l'égard de C. _____ en particulier cette fois, dans la mesure où il aurait refusé d'exécuter un ordre venant de sa part, avec la mention expresse qu'en cas de récurrence, l'employeur se verrait dans l'obligation de mettre un terme aux rapports de travail. Les premiers juges remettent en cause la qualité de « supérieur hiérarchique » de C. _____ par rapport à l'intimé. Celui-ci était le chef de l'expédition, alors que l'intimé était chargé de désosser et de préparer la viande à la vente. La qualité de « supérieur » ressort de la lettre de l'employeur du 17 février 2014, des déclarations du témoin T. _____ et de C. _____ lui-même. Le témoin J. _____ quant à lui a clairement nié que C. _____ était le supérieur hiérarchique de l'intimé, alors que le témoin Z. _____ s'est limité à indiquer qu'il avait entendu que l'intimé avait refusé « les demandes » de C. _____. Il subsiste ainsi une incertitude sur cette question. Quoiqu'il en soit, on ne peut considérer que les reproches formulés à l'endroit de l'intimé soient constitutifs d'une faute grave, dès lors qu'il s'agit du premier courrier de G. _____ Sàrl faisant grief à l'intimé d'avoir refusé de préparer de la viande à la demande de C. _____. Pour le surplus, ce courrier ne contient aucune menace expresse de licenciement immédiat. Par conséquent, l'appelante échoue à démontrer qu'un avertissement formel aurait été donné à l'employé intimé, qui serait susceptible de justifier un licenciement avec effet immédiat. 4.4 4.4.1 S'agissant de l'altercation survenue le 15 mars 2014 entre K. _____ et C. _____, l'appelante soutient que le geste de l'intimé à l'endroit de son « supérieur hiérarchique », intervenu devant la clientèle, serait un manquement grave à ses obligations. En l'espèce, le soufflet (ou effleurement selon le jugement entrepris) asséné par l'intimé à son collègue C. _____ ne peut être considéré comme un acte portant une atteinte particulièrement grave à la

- 17 - personnalité de ce dernier (cf. TF 4C.331/2005 précité consid. 2.2.1) puisque l'instruction a établi que, dans cette ambiance de travail rude et stressante, C. _____ traitait également ses collègues de manière impolie et que les insultes échangées avec l'intimé étaient réciproques. En outre, l'instruction n'a pas permis d'établir que l'altercation qui a conduit au licenciement immédiat de l'intimé aurait eu lieu devant la clientèle comme soutenu par l'appelante, étant relevé que personne au sein de l'entreprise n'y avait assisté personnellement et que seul le témoin T. _____ a déclaré avoir vu l'altercation sur une caméra de surveillance, dont l'enregistrement a été effacé après trois mois, sans toutefois

donner plus de précisions sur cet évènement. Pour le surplus, la transgression de l'intimé apparaît comme relevant, dans le cadre d'un conflit interpersonnel l'opposant à C. _____, d'un état d'énervement et de perte de maîtrise, au vu de ses antécédents, qui n'avait cependant pas débouché sur un traitement thérapeutique. On ne voit cependant pas que l'intimé aurait eu l'intention de nuire à l'employeur, dès lors que la qualité de son travail n'avait pas été remise en cause, qu'il suivait par ailleurs les instructions de T. _____ et qu'il n'aurait apparemment pas eu de problème à suivre celles de H. _____, comme cela ressort de l'audition de C. _____ lui-même. Il ressort encore de l'instruction de la cause que C. _____ adoptait envers ses collègues une attitude qualifiée également d'impolie et qu'il insultait à son tour l'intimé, dans une ambiance qualifiée – à juste titre – de rude par le jugement, ce qui n'est du reste pas contesté par les parties. L'on ne peut ainsi exclure que C. _____ ait contribué à provoquer, voire à envenimer l'altercation qui a conduit au licenciement immédiat de l'intimé, soit que son attitude n'ait pas été entièrement conforme à ce que l'on pouvait attendre d'un « supérieur hiérarchique ». 4.4.2 L'appelante relève encore que l'acte incriminé aurait pu avoir des conséquences irrémédiables, dès lors qu'il avait eu lieu dans un local où se trouvaient des couteaux, et que le risque pour C. _____ était élevé.

- 18 - En l'espèce, à l'instar des premiers juges, il faut considérer que cet argument n'a pas été établi par l'instruction et demeure dès lors uniquement hypothétique, tout comme le risque encouru par C. _____, au vu des éléments au dossier. 4.5 L'art. 328 al. 1 CO prévoit que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO). En l'espèce, H. _____ et T. _____ avaient certes recommandé à l'intimé de suivre une thérapie en 2013, dans le but d'améliorer son comportement. En outre, H. _____ était intervenu à tout le moins à une reprise pour tenter d'aplanir la mésentente entre l'intimé et C. _____. H. _____ rappelait au surplus aux employés de se respecter en cas de différends les opposant. Cependant, on ne voit pas que l'employeur aurait ainsi pris des mesures suffisamment efficaces pour améliorer l'ambiance de travail rude et stressante au sein de l'entreprise, qui apparaît en définitive comme ayant largement contribué à envenimer le conflit en question, l'attitude de C. _____ ne pouvant au surplus être qualifiée d'exemplaire dans ce contexte. 4.6 L'ensemble des circonstances ne permet ainsi pas de retenir que, à la suite de l'altercation intervenue le 15 mars 2014, la relation de confiance de l'intimé avec l'employeur était à ce point rompue que celui-ci ne pouvait attendre l'écoulement des deux mois de congé ordinaire au lieu de procéder à un licenciement immédiat. 5. Dès lors que l'inexistence de justes motifs et d'un quelconque avertissement pour justifier un licenciement avec effet immédiat doit être confirmée, les prétentions de l'appelante sont dépourvues de tout fondement.

- 19 - De même, conformément à l'art. 337b CO, l'intimé a droit à sa rémunération jusqu'à l'échéance du délai de congé légal ainsi qu'à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Les calculs des premiers juges n'étant contestés que dans l'hypothèse où l'existence de justes motifs ou d'un avertissement devrait être admise, le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point également. 6. En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. 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'appelante, qui succombe, versera à l'intimé des dépens fixés à 1'500 fr. pour la procédure d'appel (art. 106 al. 1 CPC).

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