

## **VD\_GERICHTE P315.004619 vom 16. Juni 2016**

VD Tribunal cantonal, 2016-06-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P315.004619](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P315.004619)

FR: VD\_GERICHTE P315.004619 du 16 juin 2016

IT: VD\_GERICHTE P315.004619 del 16 giugno 2016

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

La société W.\_\_\_\_\_SA, dont le siège est à [...], a pour but l'exploitation d'un garage.

#### **E. 2**

Par contrat de travail du 29 février 2012, W.\_\_\_\_\_SA a engagé N.\_\_\_\_\_ pour une durée déterminée, soit pour la période du 1er mars 2012 au 31 mai 2012. Le 31 mai 2012, un nouveau contrat de travail a été conclu entre les parties pour une durée indéterminée dès le 1er juin 2012. Le salaire mensuel de base de N.\_\_\_\_\_ était de 4'800 fr. brut.

#### **E. 3**

Par courrier du 22 mai 2013, W.\_\_\_\_\_SA a mis en garde N.\_\_\_\_\_ en ces termes : « Monsieur, Dans le cadre des travaux qui vous ont été confiés, vous êtes notamment intervenu sur le [véhicule] de Madame [...]. Vous avez monté deux pneus neufs sur les jantes, remplacé les 4 roues et équilibré le véhicule. A la suite de votre intervention, la cliente s'est plainte d'un bruit suspect. Après contrôle, il s'est avéré que l'une des roues avant n'avait pas été serrée. Nous devons donc vous mettre en garde afin que cette faute professionnelle grave suscite un éveil accru de précaution pour le futur. [...] ».

- 4 -

#### **E. 3.1**

Dans un premier temps, l'appelante conteste avoir notifié tardivement le congé à l'intimé.

#### **E. 3.2**

L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, s'étend de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; TF 4C\_348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.2). 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 consid. 4.4).

#### **E. 3.3**

En l'espèce, il ressort du jugement entrepris que le chef d'atelier a entendu l'accident le jour en question, soit le 31 mars 2014 vers 16 heures. L'administratrice de l'appelante, C.\_\_\_\_\_, a été avisée de l'accident le lendemain 1er avril 2014. C'est finalement le 2

avril 2014 en fin de journée que le contrat de l'intimé a été résilié avec effet immédiat. Les premiers juges ont retenu qu'aucune raison n'empêchait l'administratrice ni ne lui commandait d'attendre deux jours pour notifier

- 7 - la résiliation. Cette appréciation ne saurait être suivie. En effet, l'administratrice a notifié la résiliation à l'intimé le lendemain du jour où elle a pris connaissance des faits. Ainsi, une résiliation notifiée le lendemain n'est manifestement pas tardive, et il n'en n'irait pas différemment, au vu de la jurisprudence précitée, si l'on devait compter à partir de la connaissance des faits par le chef d'atelier. C'est partant à juste titre que l'appelante soutient qu'elle n'a pas tardé à notifier la résiliation immédiate. 4.

#### **E. 4**

Le 31 mars 2014, N.\_\_\_\_\_, alors qu'il installait le véhicule d'une cliente du garage au lavage automatique, a oublié de l'immobiliser. Le véhicule en question a traversé la cour du garage et s'est arrêté contre un poteau électrique, occasionnant d'importants dégâts de carrosserie.

#### **E. 4.1**

L'appelante reproche aux premiers juges une violation de l'art. 337 CO. Elle conteste l'appréciation selon laquelle il n'existait pas de justes motifs au licenciement avec effet immédiat de l'intimé.

#### **E. 4.2**

Aux termes de 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a et les réf. citées). 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 (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer

- 8 - si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). 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 consid. 3.1 ; ATF 129 III 380). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380

consid. 2.2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du

### **E. 4.3**

- 9 -

#### **E. 4.3.1**

L'appelante fait valoir que l'incident du 31 mars 2014 aurait pu avoir de graves conséquences, notamment la mise en danger de tiers ainsi que des dommages matériels importants tels que les coûts de réparation du véhicule endommagé. Les premiers juges ont retenu qu'aucune des erreurs commises par N.\_\_\_\_\_ n'avait eu de conséquences graves pour l'appelante, qu'elles auraient certes pu en avoir, mais que cela restait une simple hypothèse. Ils relèvent qu'il s'agit de fautes commises « par négligence » et que « l'Homme est faillible ». Par ailleurs, ils considèrent que les fautes de l'intimé n'auraient pas été nombreuses, au maximum cinq pendant les deux ans qu'ont duré les rapports de travail. Ce raisonnement est erroné et ne peut être suivi en l'espèce.

#### **E. 4.3.2**

Il ressort du jugement entrepris que l'intimé avait déjà été averti en mai 2013 à la suite d'une négligence qui aurait pu avoir des conséquences d'une extrême gravité. En outre, l'événement du 31 mars 2014 procède également d'une négligence dont les incidences auraient pu être graves. Ces événements relèvent d'une situation de mauvaise exécution du travail confié au travailleur, qui ne parvient pas, par distraction, par incompetence ou éventuellement par minimalisme, à s'astreindre à davantage d'attention dans les tâches mécaniques qui lui incombent. Les négligences constatées et sanctionnées par un avertissement, puis par la résiliation des rapports de travail, mettent en danger la sécurité des travailleurs et des tiers, notamment des clients présents usuellement ou ponctuellement au garage ou usagers de leurs véhicules. Dans le cas d'espèce, les manquements de l'intimé sont graves et réitérés, dans un domaine dans lequel la moindre erreur peut avoir des conséquences importantes impliquant une responsabilité de l'appelante pour les fautes de l'intimé. En outre, contrairement à ce que soutient l'intimé et à ce que semblent retenir les premiers juges, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi un préjudice effectif, le risque d'atteinte aux intérêts de l'employeur pouvant suffire à justifier le licenciement immédiat

- 10 - (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 572 et les réf. citées sous note infrapaginale 2653). Par conséquent, au vu des manquements graves et répétés du travailleur, il sied de constater que le lien de confiance entre les parties a été rompu, de sorte que la poursuite des rapports de travail ne pouvait être exigée de l'appelante dans ces circonstances. C'est donc à juste titre que l'appelante a licencié le demandeur avec effet immédiat. 5.

### **E. 5**

Le 2 avril 2014, le contrat de travail liant N.\_\_\_\_\_ à W.\_\_\_\_\_SA a été résilié oralement et avec effet immédiat par l'administratrice de cette dernière.

#### **E. 5.1**

En conclusion, l'appel doit être admis et le jugement réformé en ce sens que la demande de N.\_\_\_\_\_ est rejetée. Compte tenu de l'issue du litige, N.\_\_\_\_\_ versera des dépens de 2'500 fr. à W.\_\_\_\_\_SA pour la procédure de première instance.

### **E. 5.2**

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'intimé, qui succombe, versera à l'appelante des dépens fixés à 1'500 fr. pour la procédure d'appel (art. 106 al. 1 CPC).

### **E. 6**

Par courrier du même jour, W.\_\_\_\_\_SA a justifié la résiliation du contrat de travail en ces termes : « Monsieur, [...] Pour la deuxième fois en moins d'une année, vous commettez une erreur professionnelle grave. A plusieurs reprises, notre associé, M. T.\_\_\_\_\_, vous a mis en garde quant à votre manque de concentration. Par conséquent, nous nous voyons dans l'obligation de vous licencier avec effet immédiat. Conscients de nos responsabilités, nous n'avons pas d'autre choix. [...] ».

### **E. 7**

Par courrier du 7 avril 2014, N.\_\_\_\_\_ s'est opposé à son licenciement. Il a notamment fait valoir que l'incident du 31 mars 2014 n'était pas volontaire et était dû à un oubli. Il a demandé que son licenciement lui soit signifié de façon ordinaire, soit avec un préavis de deux mois.

### **E. 8**

Par courrier du 11 avril 2014, W.\_\_\_\_\_SA a confirmé la faute grave et le licenciement avec effet immédiat de N.\_\_\_\_\_.

### **E. 9**

Par demande du 26 janvier 2015, N.\_\_\_\_\_ a ouvert action contre W.\_\_\_\_\_SA, en concluant à ce que celle-ci soit condamnée à lui verser un montant brut de 5'869 fr. 35, avec intérêts à 5 % l'an dès le 2 avril 2014, à titre d'indemnité correspondant au salaire dû pendant le

- 5 - délai de congé, ainsi qu'un montant de 13'930 fr. 65 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Par déterminations du 13 avril 2015, W.\_\_\_\_\_SA a conclu au rejet des conclusions de N.\_\_\_\_\_.

### **E. 10**

décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les réf. citées). La violation des prescriptions de sécurité au travail peut être considérée comme un juste motif. A cet effet, il convient de prendre en compte l'importance que présente le respect des normes et instructions de sécurité, dont la violation est de nature à créer un dommage à l'employé, à ses collègues, ou à des tiers, de sorte que la responsabilité de l'employeur peut être engagée à raison de son obligation de veiller à la sécurité de ses propres employés. De manière générale, le respect des règles de sécurité au travail est primordial, de sorte qu'il ne peut être attendu de l'employeur une tolérance à ce sujet (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, pp. 575-576).

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