

VD_GERICHTE P315.012679 vom 31. Mai 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-05-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P315.012679

FR: VD_GERICHTE P315.012679 du 31 mai 2016

IT: VD_GERICHTE P315.012679 del 31 maggio 2016

Erwägungen

E. 5

Le 2 décembre 2015, G. _____ s'est opposé à son licenciement avec effet immédiat. Il a indiqué considérer que son licenciement était « abusif » et pouvoir dès lors prétendre à ce qu'une lettre de licenciement conventionnelle lui soit remise, faute de quoi, il serait dans l'obligation d'agir en justice. Dans son courrier du 4 décembre 2014, J. _____ Sàrl a maintenu sa position en se référant à la séance de conciliation du 7 octobre 2014 et au procès-verbal qui avait été rédigé dans ce cadre.

E. 6

Le 4 décembre 2014, G. _____ s'est inscrit auprès de la Caisse cantonale de chômage. Celle-ci lui a versé des indemnités à hauteur de 4'346 fr. 05 net pour la période du 4 décembre 2014 au 28 février 2015.

E. 7

A la suite de l'échec de la conciliation, G. _____ a déposé une demande le 27 mars 2015, en concluant, sous suite de frais et dépens, à ce que J. _____ Sàrl soit reconnue sa débitrice et lui doive prompt paiement d'un montant de 30'000 fr. à titre de paiement de son salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé et d'indemnités pour licenciement immédiat injustifié.

- 9 - Dans sa demande datée du 30 mars 2015, la Caisse cantonale de chômage, en qualité d'intervenante, a pris les mêmes conclusions que le demandeur et conclu en substance, avec suite de frais et dépens, à ce qu'elle soit subrogée à concurrence de 4'346 fr. 05, avec intérêts à cinq pour cent l'an dès le 4 décembre 2014, représentant les indemnités de chômage versées pour la période du 4 décembre 2014 au 28 février 2015. Dans sa réponse du 26 mai 2015, J. _____ Sàrl a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

E. 8

a) Une première audience de jugement a été tenue par le tribunal le 9 juin 2015, lors de laquelle les parties, assistées chacune de son conseil, ont été entendues. b) G. _____ a déclaré en substance que les rapports de travail s'étaient toujours bien déroulés jusqu'à ce que F. _____ se soit fâché contre lui et l'ait insulté le 25 octobre 2012. Il n'y avait pas eu de problème important jusqu'au nouvel épisode du 25 septembre 2014, où il était arrivé pour la livraison, avait demandé à F. _____ et à un autre employé qui discutaient à l'extérieur de venir l'aider et avait été insulté durant 45 minutes, ce qui était insupportable. Lors de la séance de conciliation organisée par son employeur, celui-ci avait fait des reproches tant à F. _____ qu'à lui-même, ce qu'il estimait injuste, raison pour laquelle il n'avait pas signé le procès-verbal. S'agissant de l'épisode du vendredi 28 novembre 2014,

G. _____ a ensuite déclaré qu'au matin, il pensait que quelqu'un sur place chez N. _____ allait l'aider. Ce dernier avait en effet un certain âge et ne pouvait lui être d'une grande aide. Toutefois, sur place, personne ne l'attendait. N. _____ était arrivé après 15 minutes, alors qu'il avait déjà commencé à décharger les 23 fenêtres. N. _____ lui avait demandé où était « l'autre », il lui avait répondu qu'il était tout seul et N. _____ lui avait alors dit « taisez-vous, c'est dans les heures de travail, A.K. _____ m'a dit que vous alliez le faire ». A aucun moment il n'avait insulté le client, tout au plus il s'était un peu énervé au moment où il avait senti qu'il

- 10 - riait de lui. Il ne lui avait pas non plus parlé de son patron. N. _____ lui avait donné 20 fr. pour lui dire merci pour le travail, tout simplement, mais il lui avait répondu qu'il n'avait pas besoin de cet argent car tout ce qu'il voulait c'était être respecté et de pouvoir faire le travail comme il faut. Il avait alors fini par prendre cet argent qu'il avait par la suite donné à A.K. _____. Il était ensuite rentré à la maison comme convenu.

Finalement, G. _____ a déclaré que le lundi matin, vers 11h00, lorsqu'il avait le temps pour discuter, il avait apporté à A.K. _____ les 20 fr. tout en lui disant que la prochaine fois il ne ferait pas ce travail car il ne travaillait pas dans le social. A.K. _____ lui avait dit « prend-les, ça c'est à toi, on discutera après », puis avait appelé son fils qui l'avait invité à venir dans le bureau. A.K. _____ était vers la porte qui était fermée et son fils était assis au bureau. Il avait alors hurlé sur lui en lui disant « ça suffit, je t'ai donné du travail », tout en s'approchant tout près de lui en lui crachant presque dessus. Pour sa part, il ne s'était pas énervé lors de cet entretien. Le fils avait dit à son père « ça suffit, on va régler cette histoire ». Finalement, B.K. _____ avait amené la lettre de résiliation qui lui avait été remise en main propre. Il pensait que le laxisme de son employeur face au comportement de son collègue F. _____, qui faisait au moins cinq grosses crises par année, était à l'origine de ce qui s'était passé. c) Pour sa part, A.K. _____ a déclaré en substance qu'il avait sept collaborateurs au sein de sa société et que sa femme s'occupait de la partie administrative. Il avait au départ une bonne relation avec G. _____. En ce qui concernait la première difficulté que ce dernier avait rencontrée avec F. _____ en 2012, il n'avait pas entendu ce qui s'était passé entre eux initialement et ça avait ensuite « chauffé » au moment où il était arrivé, d'où la lettre d'avertissement au deux employés. A la suite de cela, il y avait eu l'épisode avec un client, M. [...], et à ce sujet, il n'avait pas du tout de la part de ce dernier la même version que celle rapportée par son employé. Il avait alors remis à l'ordre son employé par rapport à son comportement à l'égard de ce client en lui disant qu'il

- 11 - n'avait pas à s'adresser à lui en proférant des insultes et de ne pas se prendre pour le chef. S'agissant de l'épisode de septembre 2014, il n'avait pas été témoin de ce qui s'était passé et les deux employés étaient venus tour à tour lui en parler, chacun ayant sa propre version et les autres employés également. Certains, dont F. _____, reprochaient à G. _____ d'avoir donné des ordres alors qu'il n'était pas le responsable. G. _____ lui avait dit que cela avait dérapé et que des insultes, notamment racistes, avaient été proférées contre lui. A la suite de cela, A.K. _____ avait décidé, avec sa femme, de faire une séance de conciliation au cours de laquelle chacun avait eu la parole. Dans son esprit, chacun était responsable à 50% de ce qui s'était passé. A.K. _____ a déclaré ensuite avoir appris l'épisode du vendredi 28 novembre 2014 le lendemain matin par N. _____ qui était venu au magasin exprès pour lui en parler. Son client était complètement effondré de la façon dont ça s'était passé et de la manière dont G. _____ avait traité son employeur ainsi que sa famille, avait déclaré qu'il avait eu peur de cet employé et avait

même téléphoné à son assurance de sécurité. A.K. _____ a confirmé que la livraison chez ce client était particulière et que c'était la première fois en trois ans qu'il faisait une telle demande à G. _____. Il savait qu'il s'agissait de la livraison de fenêtres, mais ne s'imaginait pas qu'il y en avait autant, cela en plus d'un tonneau de 60 litres d'huile. Il était mal pour N. _____. Il avait toujours fait du social dans l'entreprise et son employé pouvait utiliser le bus tous les soirs et tous les midis, de sorte qu'il trouvait injuste qu'il vienne se plaindre de la sorte et considérait que son comportement était inadmissible. A ce moment, l'idée de le licencier était déjà bien dans sa tête, cet incident étant pour lui « la goutte d'eau ayant fait déborder le vase », les problèmes ayant déjà été rencontrés avec d'autres clients, notamment M. [...]. Pour lui, après cet épisode, la confiance s'était rompue. A ce moment, il n'avait pas encore une idée précise sur la manière dont il allait licencier. Le lundi matin suivant les faits, il était arrivé à son bureau à 11h ou 11h15. G. _____ lui avait alors mis 20 fr. sur la table en lui disant « ça c'est de

- 12 - N. _____ ! Moi je ne veux pas ces 20 francs ! ». Il lui avait alors répondu : « Stop, maintenant on va discuter ». Son employé était parti dans une folie complète en lui disant qu'il n'était pas un « esclave chez J. _____ Sàrl » et qu'il ne faisait pas du social, et ceci, devant tous les employés. Il hurlait comme s'il avait perdu la tête et A.K. _____ avait cru qu'il allait le tuer ; il avait alors compris ce qu'il avait fait à N. _____ quelques jours avant. Il l'avait ensuite emmené dans son bureau et appelé son fils pour avoir une sécurité. Dans le bureau, son employé avait continué ses mêmes propos. Il lui avait fait comprendre que pour une fois qu'il lui demandait un service pour un client, son comportement n'était pas acceptable. C'était parce qu'il continuait à hurler qu'il s'était approché de lui à une distance d'environ 30 ou 40 cm. Celui-ci, qui était assis, l'avait repoussé avec la main tout en restant assis, ce qui lui avait vraiment fait peur. C'est alors que son fils, qui avait eu peur pour lui, était intervenu pour faire cesser cette dispute. Il avait dit à ce moment-là à son employé que le travail se terminerait sur le champ car il ne pouvait pas continuer avec une personne malhonnête, mesquine et sans respect à son égard. Ensuite G. _____ était sorti et il avait appelé son épouse qui était dans le magasin à [...] en lui disant qu'ils allaient « faire une lettre ». Il était environ midi. Son épouse ne savait pas ce qui s'était passé avec N. _____, ni son fils d'ailleurs. Pour sa part, F. _____ travaillait toujours pour la société. d) Finalement, B.K. _____ a déclaré en substance que G. _____ était chauffeur-livreur et lorsqu'il rentrait plus tôt, il s'occupait du magasin, de ranger les stocks, etc., d'où la mention de chauffeur- livreur et magasinier dans son contrat. Son rôle était très important du fait qu'il avait le contact direct avec la clientèle. Ils avaient de gros concurrents et l'entreprise tenait à satisfaire au mieux ses clients, qui étaient très contents lorsqu'elle pouvait leur apporter par exemple une pièce qu'ils attendaient, en fin de journée. S'agissant de l'épisode des fenêtres, elle ne comprenait toujours pas comment cela avait pu se produire, car G. _____ savait très bien qu'il pouvait s'adresser à elle si cela lui posait une difficulté. Elle n'avait jamais entendu F. _____ ou

- 13 - quiconque proférer des insultes, notamment raciales. La séance de conciliation avait eu lieu parce qu'il y avait eu des antécédents, indépendamment de la plainte dont ils n'avaient appris l'existence que par la suite. Ils avaient considéré que l'affaire pour laquelle une plainte avait été déposée était une affaire privée entre leurs deux collaborateurs, dont ils n'avaient pas à se mêler. G. _____ était au courant de la santé fragile de son époux. Ils avaient engagé G. _____ pour l'ouverture de leur antenne de [...]. C'était un ami commun qui les avait mis en contact et jusqu'aux faits qui avaient conduit au licenciement, les

relations étaient très bonnes. Elle avait appris par F. _____ que celui-ci avait été condamné pénalement.

E. 9

a) Une seconde audience de jugement a été tenue le 15 septembre 2015. Lors de cette séance, quatre témoins ont été entendus. Pour le surplus, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives et leurs autres moyens. b) Z. _____, responsable magasin auprès de J. _____ Sàrl, a déclaré en substance qu'il avait quatre collaborateurs sous sa responsabilité et avait été le supérieur de G. _____. Celui-ci travaillait bien mais il arrivait cependant qu'il y ait de la tension lorsqu'il y avait beaucoup de travail. Pour sa part, il n'avait jamais eu de souci avec cet employé. Il n'avait pas été témoin du conflit survenu avec F. _____. Celui-ci n'avait pas été en conflit avec d'autres employés. L'ambiance générale dans la société était meilleure que lorsque G. _____ y était, ceci en raison des tensions qui existaient avec son collègue. Le comportement de F. _____ avait changé depuis qu'il avait reçu la lettre d'avertissement. Celui-ci savait ce qu'il devait faire pour ne pas perdre son travail. Z. _____ n'avait été pas le témoin direct des deux altercations survenues entre G. _____ et F. _____. Aucun employé n'était venu se plaindre à lui du comportement de G. _____. Il n'était pas présent lorsque celui-ci avait été licencié, mais avant qu'ils n'aillent dans le bureau de A.K. _____ il avait constaté que « c'était chaud » et que G. _____ était remonté. Celui-ci avait dit qu'il n'était pas esclave de la société. Il n'avait ensuite

- 14 - plus rien entendu. De ce qu'il avait vu de la discussion, seul G. _____ était énervé.

c) N. _____, garagiste – entrepreneur né en 1942, a déclaré en substance être client de J. _____ Sàrl et connaître A.K. _____ depuis une trentaine d'année. Il s'est rappelé un peu tard qu'en réalité il connaissait déjà A.K. _____ pour avoir été collègue au début des années 1970. Il a déclaré ensuite qu'il avait bien rédigé la lettre datée du 1er décembre 2014, spontanément, et a confirmé son contenu. Il avait eu tellement peur de G. _____ qu'il avait avisé sa protection juridique, pensant qu'il allait venir lui « casser la gueule ». Il l'avait rencontré une seule fois et n'avait pas compris pourquoi il s'énervait. G. _____ était excité et avait parlé très mal de A.K. _____, de sorte qu'il lui avait demandé d'arrêter de parler mal de son patron et de son fils. Il les connaissait très bien et c'était des gens très bien. Il avait voulu aider l'employé à décharger les fenêtres mais ce dernier l'avait presque poussé en l'empêchant de le faire. Il avait dit qu'il allait « casser la gueule » à A.K. _____ et avait continué à râler. Ils avaient rendez-vous à 17h00, mais G. _____ était déjà là à 16 heures, sans l'huile, et voulait décharger les fenêtres. Si celui-ci était arrivé à 17 heures comme convenu, il y aurait eu des personnes pour l'aider à son arrivée chez lui, ce qui ne pouvait être le cas à 16 heures. Il avait appelé sa protection juridique le lendemain de l'épisode, mais n'avait pas donné suite à ce contact car il avait finalement rapidement pu aviser A.K. _____ de cet incident. Il n'avait pas le souvenir de s'être déplacé le lendemain pour parler de l'événement avec A.K. _____. Il a finalement ajouté qu'il n'avait jamais vu quelqu'un d'aussi énervé que G. _____. Il avait la conviction que c'était volontairement qu'il était arrivé une heure plus tôt que le rendez-vous pour causer des problèmes à A.K. _____. d) F. _____, magasinier auprès de J. _____ Sàrl, a notamment déclaré que l'avertissement ainsi que la séance de conciliation l'avaient amené à faire attention à son comportement.

- 15 - e) C.K. _____ a déclaré que la société avait un esprit de famille dans le sens où ils étaient souples et ouverts à la discussion, mais demandaient aussi beaucoup

d'investissement de leurs employés. Il était présent le 1er décembre 2014. Il était au courant que G. _____ devait aller faire une livraison à N. _____ dont une pièce mécanique et sauf erreur de sa part, il y avait une histoire d'heure. Ce jour-là, ils avaient convoqué l'employé et celui-ci était fâché, disant notamment qu'il était traité comme un esclave. L'intention de la réunion était de le remettre à l'ordre car, d'une part, il avait été désagréable avec un client, et d'autre part, pour vider le litige. Cela ne l'étonnait pas complètement que G. _____ ait pu se montrer agressif. De son point de vue, celui-ci estimait à tort avoir fait une tâche qui n'était pas dans son obligation de travail, ce sur quoi ils n'étaient pas d'accord. Au bureau, il avait lui-même commencé la conversation en le questionnant pour savoir pourquoi il ne les avait pas contactés pour leur dire qu'il y avait trop de fenêtres à décharger seul. Il aurait en effet fait en sorte de trouver une solution pour l'aider. L'employé était alors toujours énervé. Son père avait ensuite pris le relais en lui indiquant qu'il n'était pas d'accord avec ses propos les traitant d'esclavagistes ainsi qu'avec ceux proférés au client. G. _____ avait alors « monté les tours ». Par la suite, son père, en tant qu'employeur, avait haussé la voix et lui avait rappelé qu'ils avaient toujours été là pour lui. Pour sa part, il n'avait pas eu l'impression que G. _____ avait été agressé lorsque son père avait haussé la voix. Il ne s'agissait que d'une remise à l'ordre et s'il avait été à sa place, il avait l'impression qu'il se serait tenu tranquille. G. _____ avait alors repoussé deux fois son père avec la main alors que ce dernier montait la voix. C'était à ce moment qu'il avait trouvé que c'était allé trop loin. Il avait ressenti un peu de peur, sans qu'il s'agisse réellement de violence, mais d'un mouvement suffisamment vif pour que cela ne le laisse pas indifférent. Le geste était en tout cas inattendu. Pour lui, la décision était déjà prise à ce moment-là et il avait échangé un regard avec son père qui signifiait qu'ils ne pourraient plus travailler avec cet employé. Ce qui l'avait convaincu que les rapports de travail devaient se terminer, c'était le geste et l'attitude du demandeur. C'était pour lui « la goutte qui avait fait déborder le vase ». La lettre de licenciement n'était alors pas encore écrite.

- 16 - C.K. _____ a encore déclaré que G. _____ était mal à l'aise dans son travail quelque temps avant le licenciement. Il avait l'impression que cela était lié à ce qui s'était passé avec F. _____ et il lui semblait également particulièrement nerveux. Finalement, s'agissant de F. _____, il a déclaré qu'il lui était arrivé à deux reprises de lui demander de rentrer chez lui pour se calmer, tout en précisant que celui-ci ne s'était toutefois jamais montré agressif à son égard ni envers ses parents. En droit : 1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les affaires patrimoniales (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), pour autant que la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, était supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe

- 17 - général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC). 3. 3.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que les faits des 28 novembre et 1er décembre 2014 ne justifiaient pas un licenciement avec effet immédiat. 3.2 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 (al. 1). Doivent notamment être considérées comme tels 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 (ATF 130 III 213 consid. 3.1; ATF 127 III 351 consid. 4a et les références 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). Il faut que l'attitude du travailleur ne permette 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. 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). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; 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 et 129 III 380 précités). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.1), par exemple l'obligation de fidélité (cf. art.

- 18 - 321a al. 1 CO; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement avec effet immédiat (ATF 130 III 28 précité et 129 II 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 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 références). La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance par le travailleur est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 consid. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 consid. 4.2). Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement avec effet immédiat (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6). 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. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle

résulte d'un acte pris isolément (par exemple le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles

- 19 - (par exemple le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153 consid. 1c). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire. Ainsi, dans le cadre d'un contrat de durée indéterminée, plus le délai de résiliation est long, moins il peut être requis de l'autre partie de poursuivre les rapports contractuels (Wylér/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, pp. 573-574). 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 ; Wylér/Heinzer, op. cit., p. 502). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, consid. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, consid. 3.2.3 et les références citées; Brunner/Bühler/Waebler/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO). 3.3 3.3.1 En l'espèce, les premiers juges ont considéré que les événements du 28 novembre 2014 ne permettaient pas de considérer que l'employeur bénéficiait de justes motifs de licenciement, en particulier parce que le témoignage et la lettre de N._____ ne pouvaient pas être pris en compte. S'agissant des faits du 1er décembre 2014, ils ont retenu que le comportement du demandeur n'était pas d'une gravité objective telle qu'il puisse constituer des justes motifs de résiliation avec effet immédiat. Sur le plan subjectif, les premiers juges ont considéré que l'employeur semblait s'être montré laxiste avec l'employé F._____, de sorte qu'il devait faire preuve du même laxisme envers le demandeur.

- 20 - Cette analyse ne peut pas être suivie. Avec l'appelante, il faut retenir que le comportement du demandeur lors des événements survenus les 28 novembre et 1er décembre 2014 constituait un juste motif de licenciement immédiat. Tout d'abord, les premiers juges retiennent de façon incompréhensible que le témoignage du client N._____ comportait des contradictions avec les déclarations de A.K._____. Ils mettent également en doute l'identité de l'auteur de la lettre de N._____ en raison du fait qu'elle ne semble pas correspondre à son niveau de français approximatif. En définitive, ils émettent des doutes sur la crédibilité de ce témoin. Ce raisonnement doit être infirmé. Il ressort du témoignage du client N._____ qu'il confirme avoir écrit cette lettre décrivant l'épisode et le comportement hautement inadéquat du demandeur lors de la livraison le 28 novembre 2014. Il confirme avoir eu très peur lors de cet événement, au point qu'il a contacté sa protection juridique, ce qui n'a jamais été remis en cause. A.K._____ a pour sa part confirmé que son client s'était plaint et avait été très choqué de la livraison, et qu'il était venu lui en parler le lendemain samedi. A cet égard, N._____ a déclaré qu'il n'avait pas le souvenir de s'être déplacé le lendemain pour parler de l'évènement avec A.K._____. Les premiers juges semblent avoir tiré prétexte de cet élément pour entièrement écarter les déclarations (tant en tant que témoin que par la lettre écrite spontanément après l'incident) de ce témoin. Il faut rappeler que N._____ a un certain

âge et qu'il se justifie d'admettre certaines imprécisions lorsqu'il relate des faits s'étant déroulés plus d'une année auparavant. Si tant A.K. _____ que G. _____ sont parties à la procédure et donc partiaux, N. _____ est précisément le seul tiers « neutre » de cette affaire. Par ailleurs, il a spontanément adressé un courrier à A.K. _____ à la suite des évènements en question, de sorte qu'il faut au contraire accorder une force probante accrue à ce document qui a été établi immédiatement après les faits en question. D'ailleurs, même le demandeur a admis qu'il s'était « un peu énervé » lors du déchargement des fenêtres le 28 novembre 2014. Quant au raisonnement

- 21 - des premiers juges, selon lequel la lettre semblait avoir été « trop bien écrite en français », il paraît dénué de tout fondement. Par son comportement, G. _____ a ainsi porté atteinte à l'image de son employeur et gravement violé son devoir de diligence et de fidélité. On ne saurait au demeurant suivre les premiers juges lorsqu'ils retiennent que l'épisode du 28 novembre n'avait de toute manière pas conduit au licenciement. Celui-ci est en effet mentionné dans la motivation du congé et A.K. _____, lors de son audition, a confirmé qu'après cet incident, la confiance était rompue, même s'il n'avait pas encore une idée précise sur la manière dont il allait licencier l'intimé. Il y a donc bien lieu de tenir compte de ces faits dans l'analyse des justes motifs. 3.3.2 Ensuite, s'agissant de l'épisode du 1er décembre 2014, les premiers juges ont retenu qu'une vive altercation avait eu lieu entre G. _____ et A.K. _____ au sujet des évènements du 28 novembre. Bien qu'ils aient admis que G. _____ avait repoussé avec ses mains A.K. _____ qui s'était approché de lui et que le fils de celui-ci avait dû intervenir, craignant pour la santé de son père, ils ont relevé que ce geste devait être « relativisé » et que chaque partie avait indiqué que c'était l'autre qui s'était montrée agressive et inadéquate ; ils ont considéré, de façon peu convaincante, que même si le demandeur avait certes eu une attitude inadéquate, son employeur n'était pas demeuré en reste. Les premiers juges ont également occulté le témoignage de Z. _____, qui a indiqué que le demandeur était « remonté », qu'il avait dit qu'il n'était pas « l'esclave de la société », qu'il était « énervé » et de ce qu'il avait vu de la discussion, « seul le demandeur était énervé ». Ce témoignage est d'ailleurs corroboré par les déclarations de A.K. _____ et de C.K. _____. Ce dernier a confirmé que G. _____ était fâché, qu'il avait notamment dit qu'on le traitait comme un esclave, que son père avait pris le relais en lui indiquant qu'il n'était pas d'accord avec les propos les traitant d'esclavagistes ainsi qu'avec ceux proférés au client, que G. _____ avait « monté les tours », que par la suite, son père, en tant qu'employeur, avait

- 22 - aussi haussé la voix et rappelé qu'ils avaient toujours été là pour lui, que G. _____ avait repoussé deux fois son père avec la main alors que ce dernier montait la voix et que c'était à ce moment qu'il avait trouvé que c'était allé trop loin. Ainsi, les premiers juges omettent entièrement les témoignages selon lesquels c'est bien uniquement G. _____ qui était initialement agresseur, l'employeur n'ayant fait « que » hausser la voix au cours de la discussion. Par ailleurs, la Cour ne partage pas le point de vue des premiers juges selon lequel le fait que G. _____ ait repoussé physiquement son patron devait être « relativisé », dès lors que ces gestes, effectués à deux reprises, dépassent le stade de la simple altercation verbale, cela d'autant plus que A.K. _____ souffre de sclérose en plaque et se déplace difficilement. 3.3.3 Compte tenu des éléments qui précèdent, force est d'admettre que le cumul des attitudes agressives, dénigrantes et menaçantes, tant à l'encontre d'un client que de son employeur, ceci à quelques jours d'intervalle, a entraîné une rupture irrémédiable du lien de confiance. Il apparaît ainsi sans importance de déterminer si les

avertissements donnés précédemment étaient justifiés ou non. Pour ces motifs, le licenciement immédiat était justifié. 3.3.4 Finalement, les premiers juges, de manière très surprenante, considèrent que l'employeur a fait preuve d'une « singulière tolérance » envers leur employé F. _____, reprochant par là à l'employeur de traiter inéquitablement ses employés, et en concluent que si l'employeur avait fait preuve d'une telle tolérance envers cet employé qui avait eu des comportements inadéquats, il ne pouvait considérer que le comportement de G. _____ justifiait un licenciement immédiat. Ce raisonnement ne saurait être suivi. En premier lieu, la présente procédure ne concerne aucunement F. _____, dont le comportement n'est pas l'objet du litige et dont les relations envers son

- 23 - employeur n'ont pas fait l'objet d'une instruction à proprement parler. Ensuite, quand bien même on devait retenir que cette affaire aurait un impact sur la présente cause, force est d'admettre qu'à la suite de l'avertissement que l'employé en question avait reçu, il semble que son employeur ne lui a plus fait aucun reproche. Finalement, le comportement qui était reproché à cet employé se limitait à un conflit avec un collègue, ce qui n'est aucunement comparable à l'attitude adoptée par l'intimé envers sa hiérarchie et auprès d'un client. 4. 4.1 Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre l'appel, sans qu'il y ait lieu de traiter le second grief de l'appelante. Le jugement attaqué sera ainsi réformé en ce sens que la demande déposée par G. _____ est rejetée. Compte tenu de l'issue du litige, G. _____ versera des dépens de 2'500 fr. à J. _____ Sàrl pour la procédure de première instance. 4.2 Compte tenu de la valeur litigieuse, il ne sera pas perçu de frais de justice pour la procédure d'appel (art. 114 let. c CPC). L'intimé, qui succombe, versera à l'appelante des dépens fixés à 2'000 fr. pour la procédure d'appel (art. 106 al. 1 CPC).

- 24 -

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