

# **VD\_GERICHTE P316.017947 vom 14. Juni 2017**

VD Tribunal cantonal, 2017-06-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P316.017947](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P316.017947)

FR: VD\_GERICHTE P316.017947 du 14 juin 2017

IT: VD\_GERICHTE P316.017947 del 14 giugno 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1**

H. \_\_\_\_\_ Sàrl est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 2014. Elle a pour but « l'exploitation d'une fiduciaire et toute activité y relative ». L. \_\_\_\_\_ et Z. \_\_\_\_\_ en sont les associés gérants, avec signature individuelle.

#### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Les conclusions ayant pour objet une somme d'argent doivent être chiffrées, à défaut de quoi l'appel doit être déclaré irrecevable (ATF 137 III 617).

#### **E. 1.2**

Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2.

### **E. 2**

A compter du 1er avril 2011, C. \_\_\_\_\_ a été engagée auprès de [...] Sàrl, en qualité d'aide comptable, pour une durée indéterminée, à

- 4 - un taux d'activité de 100 % pour un salaire mensuel brut de 4'731 fr. 75. Un nouveau contrat de travail a été conclu entre les parties le 22 décembre 2014, dans le seul but de remplacer la raison sociale [...] Sàrl, par H. \_\_\_\_\_ Sàrl. Pour le même taux d'activité et les mêmes fonctions, ce contrat prévoyait un salaire brut de 4'983 fr. 35, treizième salaire au pro rata temporis de 383 fr. 35 compris, représentant ainsi un salaire net de 4'346 fr. 45. S'agissant du congé, les parties s'en sont remises aux « délai[s] de résiliation usuel[s] selon C.O. ».

#### **E. 2.1**

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 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).

## **E. 2.2**

- 9 -

### **E. 2.2.1**

Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'autorité d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). L'autorité d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (cf. ATF 131 III 222 consid. 4.3 ; ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; TF 4A\_362/2015 du 1er décembre 2015 consid. 2.2). En vertu du principe de la bonne foi applicable en procédure (art. 52 CPC), l'instance d'appel peut aussi refuser d'administrer un moyen de preuve régulièrement offert en première instance lorsque la partie a renoncé à son administration, notamment en ne s'opposant pas à la clôture de la procédure probatoire. Il n'en va pas différemment lorsque le procès est soumis à la maxime inquisitoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; TF 5A\_851/2015 du 23 mars 2016 consid. 3.1). Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 6 ad art. 317 CPC). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement

- 10 - de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les références citées).

### **E. 2.2.2**

L'appelante a requis l'audition de plusieurs témoins. Dans la mesure où les témoins [...] et [...] n'ont pas été entendus par les premiers juges, l'appelante n'explique pas les raisons pour lesquelles leur audition n'aurait pas pu être requise en première instance. Les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC ne sont donc pas réalisées. Dans la mesure où l'appelante requiert la réaudition des témoins S.\_\_\_\_\_ et O.\_\_\_\_\_, ceux-ci ont été interrogés de manière détaillée en première instance et leur audition a fait l'objet d'un procès-verbal complet. Il aurait appartenu à l'appelante de poser des questions complémentaires à l'audience de première instance si elle estimait que ces auditions n'étaient pas suffisantes. 3.

## **E. 3**

À une date indéterminée, mais avant les vacances de C.\_\_\_\_\_ au printemps/été 2015 et avant le 22 juin 2015, C.\_\_\_\_\_ a eu un entretien avec sa hiérarchie, au cours duquel il lui a été proposé de reprendre une partie du travail d'O.\_\_\_\_\_, secrétaire chez H.\_\_\_\_\_ Sàrl, ce que C.\_\_\_\_\_ a refusé.

### **E. 3.1**

L'appelante soutient que l'intimée lui aurait dérobé, à son insu et de manière délibérée, après son licenciement ordinaire et en situation d'incapacité de travail, des informations confidentielles sur la clientèle de l'employeur. A ce titre, elle invoque qu'elle aurait eu de justes motifs de licenciement immédiat.

#### **E. 3.2.1**

Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. 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 donne le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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, voire l'avoir ébranlé à tel point qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation de celui-ci. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat.

- 11 - Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité ; mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. 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 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; ATF 121 III 467 consid. 4d). Un événement ne peut être admis comme juste motif qu'à la double condition qu'il soit objectivement de nature à rompre ou à tout le moins à entamer sérieusement le rapport de confiance, d'une part, et qu'il ait effectivement brisé la confiance de la partie adverse, d'autre part (ATF 129 III 380 consid. 2.1 précité). Pour apprécier s'il existe de justes motifs, le juge applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil 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, son autonomie, l'importance de son salaire, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; ATF 116 II 145 consid. 6a ; ATF 111 II 245 consid. 3). Ainsi, au moment des faits, plus la fin des rapports de travail était proche (écoulement de la durée déterminée ou du délai de congé d'un contrat déjà résilié respectivement inhérent à une résiliation ordinaire, imminence de l'âge de la retraite), plus le juge se montrera restrictif dans l'admission de justes motifs (Gloor, in : Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne, 2013, n. 25 ad art. 337 CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., p. 573). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il incombe à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) ; il est loisible à la partie adverse d'en apporter la contre-preuve (Dunand/Mahon, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO).

- 12 -

#### **E. 3.2.2**

L'obligation de fidélité comporte un devoir de discrétion. Durant les rapports de travail (et au-delà), le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires (p. ex. des comptes de clients) dont il a pris connaissance au service de l'employeur (cf. art. 321a al. 4 CO). Une violation de ces secrets, commise avec préméditation (p. ex. au service de l'espionnage industriel ou d'un fisc étranger), est susceptible de justifier le licenciement immédiat du fautif (Gloor, op. cit., n. 41 ad art. 337 CO). Les infractions pénales que le travailleur commet à l'occasion de son travail, telles qu'un vol au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar, 7e éd., n. 5 ad art. 337 CO ; ATF 137 III 303 consid. 2.1.1).

### **E. 3.3.1**

En l'espèce, l'intimée a fait l'objet d'un licenciement ordinaire le 22 juin 2015 pour le 31 août 2015. Dès le lendemain, elle s'est trouvée en incapacité totale de travail jusqu'au 31 août 2015. Les premiers juges ont retenu que depuis le licenciement, l'intimée avait cherché à éviter tout contact direct avec ses désormais ex- employeurs. Le 26 juin 2015, elle avait envoyé une amie chercher des documents personnels dans les locaux de l'entreprise. Les premiers juges ont considéré que, contrairement à ce que l'employeur alléguait, l'intimée n'avait pas fait preuve d'un comportement dissimulateur le 30 juin 2015, le jour des faits litigieux et que son attitude s'était révélée en droite ligne avec son souhait de ne pas être confrontée aux associés de l'appelante. C'est pour cette raison que, ce jour-là, elle avait décidé de ne pas entrer dans les locaux pour apporter son certificat médical d'incapacité, mais de laisser une amie le faire pour elle et rien n'indique qu'elle avait l'intention d'entrer dans les locaux. Ce n'est qu'à l'invitation de l'employée O. \_\_\_\_\_ qu'elle avait pénétré dans les bureaux, après que cette dernière lui eut dit que les associés n'étaient pas présents. En effet, l'intimée ne serait pas

- 13 - entrée dans les locaux de la société si elle avait su qu'ils étaient présents, dès lors qu'elle était en froid avec eux. En partant, et sans s'en cacher, elle a récupéré le reste de ses effets personnels qui étaient dans son bureau, à savoir la photo de son père, et a emporté un carnet contenant des cartes de visite. Devant les thèses opposées, selon lesquelles ce carnet contenait des cartes de visites de la société appelante, respectivement des cartes privées, les premiers juges ont retenu qu'il résultait de l'instruction que des cartes de nature privée étaient intégrées à ce carnet. Ils ont relevé que ce carnet, produit ensuite en mains du tribunal, contenait également deux cartes de visites de clients de la société. Appréciant les divers témoignages, ils ont considéré qu'il n'était pas établi que le contenu de ce carnet ait été modifié après que l'intimée l'eut emporté. Ils ont finalement considéré que ce carnet, bien qu'il ait été destiné à l'usage professionnel, avait été utilisé à des fins privées par l'intimée au vu et au su de l'employeur. En tout état de cause, ils ont considéré que la question de la proportion exactes de cartes de visite « professionnelles » par rapport aux cartes personnelles demeurerait secondaire, dès lors qu'à aucun moment l'intimée n'avait cherché à s'emparer de données professionnelles ni à en faire usage en violation de son obligation de fidélité.

### **E. 3.3.2**

L'appelante soutient qu'au vu des témoignages, il aurait dû être retenu que le carnet contenait « de nombreuses cartes de visites professionnelles, en tout cas largement plus que

les deux retenues par le tribunal ». Elle ne remet en revanche pas en cause que ce carnet contenait également des cartes personnelles, ni le fait que l'intimée n'a pas utilisé l'information confidentielle au préjudice de l'employeur ni eu l'intention de l'utiliser.

### **E. 3.3.3**

Le seul fait que le carnet emporté, au vu et au su des employés présents, ait contenu, outre des cartes privées, également des cartes professionnelles, peu importe leur proportion, ne suffit pas à

- 14 - réaliser une violation du devoir de fidélité, qui consiste dans le fait de ne pas utiliser ou divulguer auprès de tiers des informations confidentielles ou secrètes de l'employeur. Une violation du devoir de fidélité n'est dès lors pas établie, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner plus avant la question de la proportion des cartes concernées. Les justes motifs sont d'autant moins réalisés que l'appelante avait déjà donné quelques jours auparavant un congé ordinaire et que depuis lors, l'intimée était en incapacité de travail et ce jusqu'à la fin du délai ordinaire de congé, de sorte que le maintien des rapports de travail pouvait en tout état de cause être exigé de l'appelante. 4.

### **E. 4**

Le 22 juin 2015, L.\_\_\_\_\_ et Z.\_\_\_\_\_ ont signifié oralement à C.\_\_\_\_\_ qu'elle était licenciée pour le 31 août suivant, pour des motifs économiques et de fonctionnement de la société. Ce même jour, les associés gérants ont remis à C.\_\_\_\_\_ une correspondance confirmant l'entretien oral, datée du même jour et signée par eux.

#### **E. 4.1**

En définitive, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

#### **E. 4.2**

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.

#### **E. 4.3**

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer dans le cadre de la procédure d'appel, il n'y a pas lieu de se prononcer sur sa demande d'assistance judiciaire, ni de lui allouer de dépens.

### **E. 5**

Dès le lendemain, C.\_\_\_\_\_ a été en incapacité totale de travailler, attestée par le Dr [...] par certificat médical pour la période du 23 juin 2015 au 16 juillet 2015. Elle a ensuite été suivie par la Dresse [...] du Centre de psychiatrie et psychothérapie [...], qui a attesté de son incapacité totale de travailler jusqu'au 31 août 2015.

### **E. 6**

A la suite de son licenciement, C.\_\_\_\_\_ a pris contact avec une de ses collègues, O.\_\_\_\_\_, laquelle travaillait toujours pour H.\_\_\_\_\_ Sàrl. C.\_\_\_\_\_ lui a demandé de préparer un classeur avec des documents personnels lui appartenant. Le 26 juin 2015, P.\_\_\_\_\_, amie de C.\_\_\_\_\_, est allée récupérer ce classeur dans les locaux de H.\_\_\_\_\_ Sàrl, qui lui a été remis par l'apprenti de la société, S.\_\_\_\_\_. C.\_\_\_\_\_ n'était pas présente ; seule son amie s'était chargée de cette tâche en sa faveur.

### **E. 7**

Le 30 juin 2015, C.\_\_\_\_\_ est allée apporter son certificat médical à son employeur, en compagnie d'une amie, en la personne de T.\_\_\_\_\_. C.\_\_\_\_\_ n'a pas pénétré dans les locaux de H.\_\_\_\_\_Sàrl dans un premier temps ; seule T.\_\_\_\_\_ y est allée pour remettre aux employeurs de C.\_\_\_\_\_ ce certificat médical. Dans un second temps, O.\_\_\_\_\_ a invité C.\_\_\_\_\_ à venir boire un café avec elle à l'intérieur des locaux en lui précisant que les associés gérants étaient absents et qu'elle se trouvait seule avec S.\_\_\_\_\_. C.\_\_\_\_\_ est alors montée dans les locaux de H.\_\_\_\_\_Sàrl. En partant et sans s'en cacher, elle a récupéré le reste de ses effets personnels qui étaient dans son bureau, à savoir la photo de son père, et a emporté un carnet contenant des cartes de visite.

### **E. 8**

Plus d'une dizaine de jours plus tard, L.\_\_\_\_\_ et Z.\_\_\_\_\_ ont été informés de ce passage par l'intermédiaire d'O.\_\_\_\_\_. Deux à trois jours après, soit le 13 juillet 2015, les associés gérants ont signifié à C.\_\_\_\_\_ son licenciement avec effet immédiat par une correspondance datée du même jour, dont le contenu était le suivant : « Notre personnel nous a informé qu'en date du 30 juin 2015 vous êtes venue dans les locaux de notre société à [...], alors que vous êtes censé être en arrêt maladie. Dans un premier temps, vous êtes restée inaperçue et avez envoyé une amie remettre au bureau votre arrêt de maladie. Notre secrétaire, Madame O.\_\_\_\_\_ est sortie du bureau et vous a demandé pourquoi vous ne montiez pas au bureau. Comme vous avez été informée que les employeurs étaient absents et que Madame O.\_\_\_\_\_ était seule avec Monsieur S.\_\_\_\_\_, l'apprenti, vous êtes entrée dans les locaux. Après un bref entretien seule avec les employés présents, vous êtes partie en emportant au moins un classeur contenant des cartes de visites à l'identité des clients de notre société.

- 6 - Vous avez laissé entendre au personnel qu'il ne fallait pas informer Madame Z.\_\_\_\_\_ et Monsieur L.\_\_\_\_\_ de votre venue. En outre, ni avant votre passage, ni après et jusqu'à ce jour, vous n'avez jugé utile de nous communiquer la moindre information sur ce passage ; les circonstances exactes des énoncés ci-dessus, ne nous ont été communiquées qu'en dates des 9 et 10 juillet 2015. Votre comportement dissimulateur manifeste un grave manque de loyauté à l'égard de votre employeur et nous en sommes consternés. Vous avez brisé la confiance qui doit exister entre employeur et employée. Nous nous voyons donc dans l'obligation de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat ». Par courrier daté du 24 juillet 2015, C.\_\_\_\_\_ a répondu à H.\_\_\_\_\_Sàrl en précisant les circonstances de sa venue dans les locaux le 30 juin 2015 et notamment qu'une fois dans le bureau, elle avait emporté la photo de son père, ainsi que les cartes de visite personnelles qui étaient sur son poste de travail. Elle a contesté les accusations de son employeur ainsi que son licenciement immédiat. Par courrier du 28 juillet 2015, H.\_\_\_\_\_Sàrl a pris acte des explications de C.\_\_\_\_\_ et lui a proposé une rencontre afin d'avoir une discussion de vive voix afin de confronter les versions divergentes des faits qui s'étaient produits le 30 juin 2015. H.\_\_\_\_\_Sàrl n'a jamais proposé de date pour une telle rencontre.

### **E. 9**

C.\_\_\_\_\_ s'est retrouvée sans emploi. Elle a perçu le montant brut de 17'635 fr. 20 que lui a versé I.\_\_\_\_\_ pour la période de juillet à novembre 2015.

- 7 - H. \_\_\_\_\_ Sàrl a versé à C. \_\_\_\_\_ la somme brute de 2'149 fr.

#### **E. 10**

Par demande du 14 mars 2016, C. \_\_\_\_\_ a notamment conclu à ce que H. \_\_\_\_\_ Sàrl soit reconnue sa débitrice et lui doive immédiat paiement de la somme de 30'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 13 juillet 2015. I. \_\_\_\_\_ a déposé une requête d'intervention le 19 avril 2017 et a conclu à ce que H. \_\_\_\_\_ Sàrl soit condamnée à lui verser le montant de 17'173 fr. 45, augmenté des intérêts moratoires de 5 % dès qu'ils étaient échus. Par réponse du 10 août 2016, H. \_\_\_\_\_ Sàrl a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse et par l'intervenante.

#### **E. 11**

A l'audience du 12 janvier 2017, C. \_\_\_\_\_ a réduit sa conclusion principale à hauteur de 25'015 fr. 65 net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 13 juillet 2015. H. \_\_\_\_\_ Sàrl a conclu au rejet des conclusions. Lors de cette audience, il a été procédé à l'interrogatoire de Z. \_\_\_\_\_, à titre de partie, ainsi que d'O. \_\_\_\_\_ et P. \_\_\_\_\_, en tant que témoins. A l'audience du 7 février 2017, C. \_\_\_\_\_ a modifié sa conclusion principale en ce sens que le montant devait être porté à 25'400 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 13 juillet 2015. H. \_\_\_\_\_ Sàrl a conclu au rejet de cette conclusion. Au cours de cette audience, C. \_\_\_\_\_ et L. \_\_\_\_\_ ont été entendus en tant que parties, tandis que S. \_\_\_\_\_ et T. \_\_\_\_\_ ont été entendus en qualité de témoins. Lors de cette audience, les parties ont conclu une transaction partielle s'agissant de la formulation du certificat de travail, du solde de vacances de l'employée et du fait que H. \_\_\_\_\_ Sàrl s'engageait à ne pas prendre contact avec l'employeur actuel de C. \_\_\_\_\_.

- 8 - En droit : 1.

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