

## **VD\_GERICHTE P316.032471 vom 9. November 2018**

VD Tribunal cantonal, 2018-11-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P316.032471](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P316.032471)

FR: VD\_GERICHTE P316.032471 du 9 novembre 2018

IT: VD\_GERICHTE P316.032471 del 9 novembre 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 3.1**

L'appelante s'en prend à l'appréciation des faits effectuée par les premiers juges, qui violerait l'art. 337 CO, et estime que les manquements commis par l'intimé seraient graves et de nature à rompre irrémédiablement la confiance nécessaire à la poursuite des rapports de travail.

#### **E. 3.2**

Aux termes de l'art. 337 al. 1 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 écrit si l'autre partie le demande. 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 (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. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. De justes motifs ont été admis dans le cas où le travailleur avait créé des pièces destinées à la comptabilité qui ne correspondaient pas à la réalité (ATF 116 II 145), en particulier dans le cas où le travailleur avait encaissé indûment une somme de 125 fr. auprès d'un client et avait caché cet encaissement en

- 21 - présentant à son employeur une copie de facture ne correspondant pas à l'original (ATF 101 I 545). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un juste motif de licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 117 II 560 consid. 3b). Il n'en va pas de même du seul soupçon, même fort, qui pèse sur le travailleur. Dans une jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir contre son employé, même s'ils portent sur une infraction grave, ne suffisent pas à fonder un licenciement pour justes motifs, car il s'agit là de circonstances unilatérales, fondées sur la perception subjective des choses ; l'employeur ne saurait ériger sa conviction intime en juste motif. Il doit établir la réalité objective des faits dont il se prévaut. De manière générale, l'employeur qui licencie sur le champ un travailleur sur la base de soupçons le fait à ses risques et périls. S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.5, publié in JAR 2011 p. 377 ; TF 4A\_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1, publié in JAR 2010 p. 329 ; Wylter/Heinzer,

Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, pp. 579-580 ; Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 337 CO). 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). L'employeur doit formuler l'avertissement de façon claire et conforme aux règles de la bonne foi. Le travailleur doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat. A tout le moins cette menace doit-elle pouvoir être déduite de la teneur de l'avertissement. Le travailleur doit savoir précisément quel comportement il doit adopter à l'avenir et ce qui ne sera plus toléré par l'employeur (TF 4C.10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1 in JAR 2008 p. 188 ; TF 4C.364/2005 du 12 janvier 2006 consid. 2.3, in Revue suisse de jurisprudence [RSJ] 2006 p. 2014 ;

- 22 - Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., 2010, n. 1.33 ad art. 337 CO). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend 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, 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 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1c). Si le juge apprécie librement l'existence de justes motifs, la loi lui interdit dans tous les cas de considérer comme tel le fait que le travailleur ait été sans sa faute empêché de travailler (TF 4C.413/2004 du 19 mars 2005 consid. 2.2 et la référence citée). L'employeur qui résilie le contrat de travail en invoquant de justes motifs doit agir sans tarder, sous peine de déchéance (ATF 123 III 86 consid. 2b). Il s'agit là d'une condition d'exercice du droit de résilier pour justes motifs de l'art. 337 al. 1 CO. Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'employeur qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; ATF 93 II 18). 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 appartient 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) (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO).

- 23 -

### **E. 3.3.1**

En l'espèce, s'agissant du motif principal (considéré comme tel par le tribunal et non contesté à cet égard par l'appelante) de licenciement, tenant à la modification de pièces comptables, on ne saurait suivre le raisonnement de l'appelante lorsqu'elle soutient que l'issue de la procédure pénale ouverte sur plainte de sa part – qui a fait l'objet d'une ordonnance de non-entrée en matière par le Ministère public de l'arrondissement de Lausanne, confirmée par le Tribunal cantonal et non remise en cause – ne devait en aucun cas influencer l'appréciation du tribunal quant à l'existence d'un juste motif de résiliation. En effet, un délit au détriment de l'employeur peut constituer un juste motif au sens de l'art. 337 al. 1 CO, de sorte que l'issue d'une telle procédure, même si elle est favorable à

l'employé, peut entrer en ligne de compte dans le cadre de cette appréciation. L'appelante, se fondant sur les propos tenus par la directrice financière A. \_\_\_\_\_ – qui a affirmé que la disparition de l'argent n'avait rien à voir avec le licenciement du demandeur –, critique également à tort la conviction exprimée par le tribunal selon laquelle contrairement à ce qu'avait déclaré la prénommée, si la somme d'argent en question n'avait pas disparu, la modification du tableau Excel « Caisse parking » de décembre 2014 par l'intimé n'aurait jamais eu l'impact retenu par l'employeur. En effet, l'appréciation du témoignage d'A. \_\_\_\_\_ à cet égard pouvait parfaitement être relativisée au vu de la position de ce témoin au sein de l'employeur, de la teneur du « compte-rendu » de l'entretien du 16 juin 2015 – ayant eu lieu en présence du demandeur, d'A. \_\_\_\_\_ et de [...] – établi par l'employeur, qui portait sur la disparition de cette somme et le soupçon y relatif, ainsi que du contenu de la plainte déposée le 2 juin 2015 pour vol sans effraction, complétée par la plainte pour détournement d'actifs notamment, ensuite de la découverte de la somme qui manquait en date du 1er juin 2015. Par ailleurs, le tribunal s'est également référé dans ce contexte au processus interne prévalant en matière d'écritures comptables, en relevant que si ce processus avait imposé de passer l'écriture au crédit du compte caisse parking au moment de la réception de l'argent par le

- 24 - comptable des mains de l'agent de sécurité, cela aurait permis de déceler la disparition du montant en question bien plus tôt. L'appelante se limite à souligner à cet égard la responsabilité du comptable et la simplicité des saisies des entrées et sorties des caisses parking dans les livres de la société, en perdant de vue que même le Ministère public avait relevé que le processus interne pour l'encaissement des caisses parking – consistant à créditer le compte de caisse parking non pas à la réception de l'argent par le comptable des mains de l'agent de sécurité, mais à la réception de l'avis de crédit de la banque – présentait « d'importantes carences ». L'appelante omet également d'indiquer qu'elle avait elle-même modifié ce processus interne par la suite. Enfin, il convient de relever que la pièce comptable n° 51376 à laquelle elle fait référence dans la lettre de licenciement n'a pas été produite. L'appelante s'en prend encore à l'appréciation du tribunal concernant l'absence d'accompagnement et de préparation de l'intimé à l'occasion du départ de son supérieur hiérarchique et concernant sa surcharge de travail. Elle se borne en réalité à opposer sa propre appréciation de ces circonstances à celle du tribunal, sans parvenir à démontrer de manière convaincante pourquoi les tâches relevant auparavant de la compétence du supérieur hiérarchique étaient censées pouvoir être effectuées sans autres par son subordonné, alors même que celui-ci – dont il y a lieu de rappeler qu'au moment de son licenciement, il ne percevait qu'un salaire mensuel brut de 5'200 fr. en tant qu'employé de commerce, tandis que son successeur a été engagé pour un salaire mensuel brut de 8'000 fr. – avait décrit de manière précise dans son courriel du 1er avril 2015 les nouvelles tâches qui lui incombaient désormais (notamment la gestion des fournisseurs et des différents systèmes qui en découlaient, le « controlling » pour les différents salons et la gestion des caisses et des entrées, jusqu'à la clôture journalière) ainsi que la surcharge qui en résultait (« sachant qu'une personne à 80% était responsable de ça uniquement »), c'est-à-dire aussi en relation avec les activités liées aux caisses parking, au point où, selon la directrice financière elle-même, ce courriel avait été pris comme un signal d'alarme et l'intimé déchargé du « controlling ».

- 25 - Au vu de ces divers éléments, c'est à juste titre que les premiers juges ont conclu que si le demandeur n'avait pas pris la bonne décision de faire effacer par l'agent de sécurité

l'écriture concernant le montant de 48'169 fr. 05 du tableau Excel de décembre 2014, cette modification du tableau en question ne constituait toutefois pas un fait suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat et que le demandeur ne portait nullement la responsabilité de la disparition de la somme litigieuse.

### **E. 3.3.2**

S'agissant du motif secondaire (considéré comme tel par le tribunal et non contesté à cet égard par l'appelante) de licenciement, tenant au retard, voire à l'absence d'enregistrements comptables, l'appelante soutient que seule la violation réitérée par l'intimé des tâches lui incombant et des instructions de son employeur aurait donné lieu au licenciement et que contrairement aux premiers juges, elle n'aurait pas considéré le délai du 15 avril 2015 imparti à l'intimé pour exécuter les tâches lui incombant comme impératif, de sorte que cet élément n'aurait pas été invoqué à l'appui du licenciement. Cela est toutefois contredit tant par la teneur du courriel d'A. \_\_\_\_\_ du 1er avril 2015 enjoignant à l'intimé de lui faire part de la situation des points encore ouverts « pour le 15 avril dernier délai » que par le courrier de licenciement du 18 juin 2015 reprenant ce délai sans équivoque (« En date du 1er avril 2015, Mme A. \_\_\_\_\_ vous avait ordonné par email de mettre à jour les écritures sous votre responsabilité et notamment de réconcilier le chiffre d'affaires du parking au plus tard au 15 avril 2015 »), de sorte que l'appréciation du tribunal ne saurait être remise en cause à cet égard. Pour ce qui est des prétendues violations réitérées par l'intimé des tâches lui incombant et des instructions de l'employeur, la lettre de licenciement du 18 juin 2015 mentionne à cet égard ce qui suit : « Nous avons découvert très récemment que vous avez manqué à ce devoir à compter du 1er janvier 2015 pour la caisse parking automate compte #1004, du 13 février 2015 pour la caisse « parking » compte #1003, du 2 avril 2015 pour la caisse principale compte #1000. Lors de notre entretien

- 26 - du 16 juin 2015, vous n'avez fourni aucune explication qui aurait pu justifier votre retard et le manquement correspondant, admettant avoir été négligeant (sic) ». Or il y a lieu de retenir, avec les premiers juges – sans que cela soit contesté –, que l'intimé avait eu des problèmes de santé surtout en automne 2014, qualifiés du reste de graves par la directrice financière, que les pics de travail avaient lieu entre septembre et mars, que la société avait fait l'objet d'une restructuration au début 2015, que la surcharge signalée le 1er avril 2015 par l'intimé avait été prise en compte par la société qui l'avait ainsi déchargé du « controlling » et que l'intimé avait à nouveau été en incapacité de travail pour des raisons de santé d'avril à juin 2015. Ces circonstances laissent apparaître que les manquements reprochés à l'intimé quant aux tâches à effectuer et aux instructions reçues s'inscrivaient dans un contexte de maladie et de surcharge avérés, que celui-ci n'avait pas manqué de signaler de manière détaillée et franche à son employeur dans son courriel du 1er avril 2015, de sorte que ces éléments ne pouvaient pas justifier une rupture de confiance irrémédiable et un licenciement immédiat pour faute grave le 18 juin suivant.

### **E. 3.3.3**

Les considérations qui précèdent suffisent à confirmer l'appréciation du tribunal, en particulier quant au lien entre la disparition de la somme reportée et le licenciement de l'intimé, qui ne viole dès lors pas l'art. 337 CO, sans qu'il y ait lieu de revenir sur les autres éléments relevés par l'appelante – à savoir notamment le nombre d'heures supplémentaires indiqué par l'intimé, dont les explications auraient été peu claires et convaincantes, le système de réception de la somme manquante en l'absence d'un comptable et la méfiance à

l'endroit de la hiérarchie –, qui n'apparaissent nullement comme étant décisifs pour l'issue du litige.

#### **E. 4**

Il s'ensuit que l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

- 27 - Il ne sera pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pour le surplus pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

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