

## **VD\_GERICHTE P317.021611 vom 15. Oktober 2018**

VD Tribunal cantonal, 2018-10-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P317.021611](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P317.021611)

FR: VD\_GERICHTE P317.021611 du 15 octobre 2018

IT: VD\_GERICHTE P317.021611 del 15 ottobre 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 3.1**

L'appelante reproche aux premiers juges une constatation inexacte des faits et une violation des art. 157 et 172 CPC. Elle soutient en substance que les premiers juges auraient considéré à tort que les témoignages d'E.\_\_\_\_\_, W.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ étaient contredits par l'intimée ou d'autres témoins et n'étaient pas suffisants pour établir les faits allégués. Les déclarations du témoin G.\_\_\_\_\_ auraient au contraire corroboré les dires des trois premiers témoins. Il n'y aurait donc eu aucun motif d'écarter leurs déclarations. En définitive, les déclarations de ces témoins auraient permis d'établir que le comportement de l'intimée s'était dégradé à la fin de l'année 2016.

#### **E. 3.2**

Selon l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Autrement dit, le juge apprécie librement la force probante de celles-ci en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 133 I 33 consid. 2.1 ; TF

- 8 - 5A\_250/2012 du 18 mai 2012 consid. 7.4.1). Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés (Schweizer, CPC commenté, 2011, n. 19 ad art. 157 CPC). L'appréciation des preuves par le juge consiste, en tenant compte du degré de la preuve exigé, à sopeser le résultat des différents moyens de preuves administrés et à décider s'il est intimement convaincu que ce fait s'est produit et, partant, s'il peut le retenir comme prouvé (TF 5A\_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2). En ce qui concerne la preuve par témoignage, l'art. 169 CPC dispose que toute personne qui n'a pas la qualité de partie peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe. La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage. Elle n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante. Par exemple, une approche circonspecte du témoignage de l'époux et de l'amie d'une partie n'est pas arbitraire, car il se justifie objectivement d'envisager une convergence d'intérêts et un esprit de solidarité entre eux et les parties. C'est d'autant plus le cas lorsqu'il n'existe aucun indice ni commencement de preuve indépendants de telles dépositions et propres à les corroborer (TF 4A\_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3, in RSPC 2013 p. 25). L'art. 172 let. b CPC impose d'ailleurs au juge d'investiguer, préliminairement au témoignage, les circonstances objectives ou subjectives propres à avoir une incidence sur la crédibilité des déclarations du témoin. En outre, si l'interrogatoire de partie constitue un moyen de preuve, qui peut être retenu pour autant que cela soit compatible avec l'ensemble des preuves administrées (CACI 27 avril 2015/205 ; CACI 7 avril 2017/83), de manière générale, la déposition de partie n'a, en raison de la partialité de son auteur, qu'une faible force probante et doit être corroborée par un autre moyen de

preuve (CACI 31 mars 2017/133 ; Schweizer, CPC commenté, op. cit., n. 15 ad art. 191 CPC).

- 9 -

### **E. 3.3**

Les premiers juges ont au cours de la procédure entendu plusieurs témoins, dont ils ont repris les déclarations dans la mesure nécessaire à l'établissement des faits. Ils ont toutefois retenu que les faits allégués par l'employeuse reposaient exclusivement sur les déclarations de son associé-gérant et de deux autres employés ayant un poste à responsabilité. Ils ont dès lors considéré que les déclarations de ces trois personnes n'étaient pas suffisantes à elles seules pour établir des faits contestés par l'employée et qui étaient au surplus contredits par d'autres témoins, anciens employés de la société.

### **E. 3.4**

Entendus en qualité de témoins, J. \_\_\_\_\_ et W. \_\_\_\_\_ sont respectivement directeur et directeur gérant de l'appelante, tandis qu'E. \_\_\_\_\_, responsable du personnel pour l'appelante, était la supérieure de l'intimée lors de son engagement. Compte tenu du rôle de ces personnes au sein de la société appelante, c'est à juste titre que les premiers juges n'ont pas tenu compte dans leur appréciation des déclarations de ces témoins, ce d'autant plus que celles-ci ne sont corroborées par aucun autre moyen de preuve. En particulier, si le témoin G. \_\_\_\_\_, employé de l'appelante depuis novembre 2015, a bien assisté à un épisode de « friction » – pour reprendre ses termes – à l'occasion duquel le ton serait monté entre Z. \_\_\_\_\_ et un des trois responsables de la société, ce témoin a toutefois déclaré que « ce genre de situation [était] normal au vu de la période de l'année » et a en outre relevé qu'Z. \_\_\_\_\_ était agréable en tant que collègue et avec les clients. On ne saurait interpréter ces propos comme une confirmation de la dégradation du comportement de l'intimée à la fin de l'année 2016. En outre, contrairement aux affirmations de l'appelante, les premiers juges n'ont pas non plus tenu compte des déclarations du témoin L. \_\_\_\_\_, laquelle a travaillé pour l'appelante d'octobre 2015 à mai 2016, s'agissant du comportement de l'intimée et des événements ayant mené à son licenciement, ceux-ci ayant eu lieu après la période d'activité dudit témoin. Ce raisonnement, pertinent, peut être suivi.

- 10 - Pour ces motifs, c'est à juste titre que les premiers juges n'ont pas pris en compte les déclarations des témoins J. \_\_\_\_\_, W. \_\_\_\_\_ et E. \_\_\_\_\_ et ont considéré comme non établis les allégués pour lesquels l'appelante a offert ce seul mode de preuve. Les premiers juges se sont donc livrés à une appréciation correcte des preuves.

### **E. 4.1**

L'appelante soutient que le licenciement immédiat de l'intimée serait valable. L'attitude de l'intimée se serait progressivement dégradée, ce qui l'aurait conduite à l'avertir oralement à plusieurs reprises, notamment pour l'utilisation de son téléphone portable durant les heures de travail ou l'abandon de son poste de travail sans motif valable. L'intimée aurait également tenu des propos injurieux à l'égard de certains responsables, voire proféré des menaces. Ces faits résulteraient des déclarations des témoins E. \_\_\_\_\_, W. \_\_\_\_\_ et J. \_\_\_\_\_, ainsi que des lettres d'avertissement du 25 octobre 2016 et de licenciement du 21 novembre suivant.

#### **E. 4.2.1**

L'art. 321a al. 1 CO dispose que « le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur ». En vertu de l'art. 337 al. 1, 1<sup>er</sup> phr., CO, les parties au contrat de travail peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Mesure exceptionnelle, une telle résiliation doit être admise de manière restrictive. 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. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être

- 11 - objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (TF 4A\_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1). On ne saurait 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 les circonstances concrètes, notamment la nature et la gravité des manquements, leur fréquence ou leur durée, de même que l'attitude du travailleur face aux injonctions ou menaces formulées à son encontre (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). En l'absence d'avertissement préalable, l'employeur ne peut pas invoquer des manquements de moindre importance pour soutenir que leur accumulation aurait peu à peu réduit puis rompu le lien de confiance et rendu la situation intenable (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail Code annoté*, 2<sup>e</sup> éd., 2010, n. 1.32 ad art. 337 CO et les réf. cit.). 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 ; Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 1.33 ad art. 337 CO).

#### **E. 4.2.2**

Un acte agressif ou une menace peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (TF 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3). Il a ainsi été jugé que l'autorité cantonale avait abusé de son pouvoir d'appréciation en refusant d'admettre le licenciement

- 12 - immédiat d'un employé ayant menacé un collègue de lui « faire la peau », cette menace ayant été formulée alors que, depuis longtemps, l'employé avait une attitude qualifiée d'inadmissible à l'égard de ce collègue, consistant en des disputes quotidiennes, des injures et même en une agression physique. Dans les circonstances examinées, les propos proférés ont été considérés comme ayant un caractère particulièrement inquiétant (ATF 127 III 351 consid. 4/b/dd). Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate

avait eu pour conséquence une perte d'autorité de l'employeur, établie par l'autorité cantonale. Cela peut être le cas, selon les circonstances, lorsque l'employé injurie son employeur devant tout le personnel réuni (TF 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4). N'abuse pas de son pouvoir d'appréciation le juge qui considère que des insultes, même grossières, d'un employé contre son chef d'atelier ne justifient pas un licenciement immédiat, lorsque l'altercation est la seule survenue après cinq mois de travail sans aucun incident (TF 4C.83/2004 du 29 avril 2004 consid. 3.1 ; dans le même sens, TF 6B\_794/2007 du 14 avril 2008 consid. 3.1). En revanche, les manquements comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, Commentaire romand du Code des obligations I, 2e éd., Bâle 2012, n. 7 ad art. 337 CO). 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 en considération (TF 4A\_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié in ATF 136 III 94).

- 13 -

#### **E. 4.2.3**

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, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337 CO ; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 3.1 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).

#### **E. 4.3**

Les premiers juges ont considéré qu'avant l'événement du 24 octobre 2016, l'intimée était une bonne employée, sympathique, souriante et avenante avec les clients et qu'aucune réelle critique ne lui avait été formulée. Une altercation étant survenue ce jour-là entre l'intimée et un des trois gérants, l'appelante a remis une lettre d'avertissement à l'intimée. Celle-ci l'a contestée, puis est partie en vacances deux semaines. A son retour, constatant qu'elle ne figurait plus sur le planning hebdomadaire, elle a tenté de prendre contact avec son employeuse et a offert en vain ses services. Les premiers juges ont retenu qu'en excluant son employée de la sorte, l'appelante ne lui avait donné aucune possibilité de rédemption. A la suite de l'entretien du 21 novembre 2016, l'intimée a reçu une lettre de licenciement immédiat, laquelle contenait des reproches qui ne lui avaient jamais été faits auparavant. Les premiers juges ont relevé que l'appelante, qui supportait le fardeau de la preuve des justes motifs du licenciement, avait offert de les

- 14 - prouver par l'audition de trois personnes, toutes employées avec postes à responsabilité au sein de la société, mais que les déclarations de ces témoins n'étaient pas suffisantes dans la mesure où elles n'étaient pas confirmées par un autre moyen de preuve et étaient au surplus contredites par d'autres témoins, anciens employés. En outre, les arguments invoqués dans le courrier de licenciement ne justifiaient pas un licenciement immédiat, l'intimée – dont l'attitude, certes désobligeante, ne présentait pas une gravité suffisante – s'étant contentée de faire valoir son droit au salaire. De même, une partie des reproches signifiés lors du licenciement à l'intimée n'avaient jamais fait l'objet d'un avertissement avec menace de licenciement immédiat. Pour ces motifs, les premiers juges ont considéré que les faits établis ne constituaient pas de justes motifs de résiliation immédiate du contrat de travail.

#### **E. 4.4**

Ainsi, l'appelante, à qui incombait la preuve des justes motifs de licenciement, a offert de les prouver par l'audition de trois témoins. On a vu (cf. consid. 3 supra) que ces déclarations – dans la mesure où elles émanaient des responsables de l'appelante – ne suffisaient pas pour établir les faits allégués car elles n'étaient pas corroborées par d'autres éléments de preuve. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'appelante avait échoué à établir l'existence des justes motifs invoqués. De même, les arguments soulevés dans le courrier de licenciement ne permettaient pas de justifier un licenciement immédiat, quand bien même on peut admettre, comme les premiers juges, que par son attitude désobligeante vis-à-vis de l'appelante, l'intimée pourrait avoir porté atteinte à son devoir de diligence et fidélité envers son employeur, sans toutefois que cette atteinte ait une gravité justifiant un tel licenciement. L'absence de justes motifs résulte également du fait que la plupart des comportements et attitudes décrits dans la lettre de licenciement n'ont pas fait l'objet d'un avertissement préalable avec menace de licenciement immédiat ; à tout le moins, l'appelante n'a pas établi l'existence de tels avertissements. L'appréciation des premiers juges ne prête dès lors pas le flanc à la critique et c'est à juste titre qu'ils

- 15 - ont calculé le salaire auquel l'intimée aurait eu droit en cas de licenciement dans les délais légaux et de protection du fait de la grossesse de l'intimée au moment du licenciement.

#### **E. 5.1**

Dans un dernier moyen, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir procédé à l'instruction des frais qu'Z. \_\_\_\_\_ aurait pu épargner du fait de son licenciement immédiat (frais de déplacement, de crèche, etc.). Sans motiver son grief, l'appelante soutient également qu'aucune indemnité pour réparation du tort moral ne serait due.

#### **E. 5.2**

Aux termes de l'art. 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 3). La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO

représente une créance en dommages-intérêts positifs ; le travailleur doit se retrouver dans la même situation pécuniaire que si la résiliation immédiate n'avait pas eu lieu (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 604-605). L'imputation au sens de l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire. La charge de la preuve appartient en principe à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.3 ; TF 4C.293/2004 du 15 juillet 2005 consid. 2.3 et les réf. cit. ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 2 ad art. 337c CO).

- 16 - Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité, qui ne peut pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 129 III 380 consid. 4.3 ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Elle ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; Carruzzo, op cit., n. ad art. 337c CO ; Wylter/Heinzer, op. cit., pp. 609 s.). Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 121 III 64 consid. 3c) et l'éventuelle faute concomitante du travailleur est un facteur de réduction ou de suppression de l'indemnité de l'al. 3 de l'art. 337c CO (ATF 120 II 243 consid. 3e). Selon la jurisprudence, le versement d'une telle indemnité constitue la règle (ATF 121 III 64 consid. 3c ; ATF 120 II 243 consid. 3e ; ATF 116 II 300 consid. 5a), mais suppose un comportement fautif de l'employeur ou en tout cas des circonstances qui lui sont imputables (cf. ATF 116 II 300 consid. 5a in fine). Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; sur le tout : TF 4A\_257/2008 du 23 juillet 2008).

### **E. 5.3**

En l'espèce, les premiers juges se sont livrés au calcul de la moyenne brute du salaire de l'intimée – calcul qui n'est pas remis en cause par l'appelante – et ont considéré que l'intimée aurait gagné 25'698 fr. 75 brut jusqu'au 30 septembre 2017, date d'un licenciement ordinaire.

- 17 - Se fondant sur le principe de disposition, les premiers juges ont toutefois alloué à l'intimée la somme de 20'135 fr. 85 brut, correspondant aux conclusions prises par cette dernière en procédure. Le montant alloué correspond à une diminution de près de 20 % du montant dû. Cette diminution est susceptible d'englober largement les éventuels frais d'acquisition du revenu que l'intimée pourrait avoir économisés ; au demeurant, l'appelante n'a pas allégué ni établi les montants que l'intimée aurait économisés. Le montant alloué par les premiers juges peut dès lors être confirmé.

### **E. 5.4**

Enfin, s'agissant de l'indemnité pour tort moral correspondant à deux mois de salaire allouée à l'intimée, l'appelante ne motive pas son grief. On relève que les premiers juges ont pris en compte le fait qu'un manquement à son obligation de diligence et de fidélité, certes dénué de gravité, pouvait être reproché à l'intimée et que celle-ci travaillait depuis deux ans pour l'appelante. Cette appréciation apparaît équitable au vu de ces circonstances et peut être confirmée.

**E. 6.1**

Pour ces motifs, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

**E. 6.2**

Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance dans les procédures portant sur un contrat de travail, lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs (art. 114 let. c CPC), cette hypothèse étant réalisée en l'espèce.

**E. 6.3**

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

- 18 -