

VD_GERICHTE P317.026539 vom 23. April 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-04-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P317.026539

FR: VD_GERICHTE P317.026539 du 23 avril 2020

IT: VD_GERICHTE P317.026539 del 23 aprile 2020

Erwägungen

E. 6

L'appelante conteste ne pas avoir disposé de justes motifs de mettre fin avec effet immédiat aux rapports de travail la liant à l'intimé.

E. 6.1.1

Selon l'art. 337 al. 1 1re phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être 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 (cf. art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour « justes motifs » est une mesure exceptionnelle, qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). 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 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

- 93 - exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3). Si le manquement est moins grave, il 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 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a). 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. Cette menace doit à tout le moins 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, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., 2010, n. 1.33 ad art. 337 CO). Ainsi, l'ivresse du salarié sur son lieu de travail ne saurait justifier le licenciement immédiat du travailleur si celui-ci n'a pas été dûment averti auparavant que la répétition d'un tel manquement serait dorénavant considérée comme un juste motif de congé abrupt (cf. Rehbindler/Stöckli, Berner Kommentar, 3e éd., Berne 2010, n. 8 ad art. 337 CO; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 4e éd., Berne 2019, n. 8 ad art. 337 CO p. 276). En revanche, si le salarié a causé un dommage à l'employeur alors qu'il accomplissait son travail sous l'influence de l'alcool, par exemple s'il a détruit le véhicule d'entreprise qu'il pilotait, il a commis une faute grave, de sorte que son

licenciement immédiat est alors autorisé sans avertissement préalable (Tercier/Favre, Les contrats spéciaux, 4e éd., 2009, ch. 3759 p. 561).

E. 6.1.2

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,

- 94 - respect des formes convenues) (Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 71 ad art. 337 CO).

E. 6.2

L'appelante invoque que lorsqu'elle a suspendu le compte de l'intimé le 30 décembre 2016, elle lui a offert la possibilité de venir s'expliquer et parler de sa situation. L'appelante n'établit toutefois pas ce fait. Au contraire, ce n'est qu'en janvier 2017, après que l'intimé s'est plaint auprès de l'appelante, que celle-ci l'a invité à se rendre dans ses bureaux (cf. let. C/11b supra). Pour le surplus, l'employeur doit discuter avec son employé avant et non après l'avoir licencié avec effet immédiat. Cette prétendue proposition est ainsi impropre à justifier a posteriori les motifs invoqués. Comme l'ont retenu à juste titre les premiers juges, les commentaires négatifs des 27 et 28 décembre 2016 que la conduite de l'intimé a suscités auprès de certains clients, comme ceux de juin et septembre 2016, n'ont pas été portés à la connaissance de l'intimé avant la déconnection valant licenciement immédiat, ni discutés avec ce dernier. Outre le fait – non contesté – que l'appelante n'a pas mené d'investigations pour savoir si les manquements reprochés à l'intimé étaient fondés, ce qu'il lui aurait été possible de faire en interrogeant les clients concernés dont elle connaissait les coordonnées (adresse électronique ou numéro de téléphone portable), il n'est ni allégué ni démontré qu'elle aurait adressé un avertissement à l'intimé en raison des reproches que les clients en question avaient faits sur sa conduite. A cela s'ajoute qu'on ignore l'identité des dénonciateurs, qui n'ont eux-mêmes pas trouvé le comportement de l'intimé suffisamment grave pour faire autre chose qu'adresser un message à O._____, tolérant notamment que l'intimé continue à conduire. Ces simples accusations, qui en matière d'ivresse ne reposent au demeurant que sur le ressenti des passagers, et sur lesquelles l'intimé n'a pu se déterminer, n'apparaissent pas suffisantes pour justifier le licenciement signifié, ce d'autant moins que l'intimé avait auparavant fait l'objet, au cours de ses 9'163 courses effectuées en 21 mois, de nombreux commentaires positifs (trois quarts sur 80 commentaires), dont la plupart faisaient état de son professionnalisme.

- 95 - Il s'ensuit que l'appréciation du tribunal doit être confirmée, l'appelante n'ayant pas établi que le licenciement immédiat de l'intimé était justifié. Les calculs des premiers juges concernant le préjudice résultant pour l'intimé de son congé n'ayant pas été contestés, le jugement doit dès lors être confirmé à cet égard également.

E. 7.1

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé.

E. 7.2

Compte tenu du rejet de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 450 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al.1 CPC). Celle-ci

versera en outre à l'intimé des dépens de deuxième instance fixés à 20'000 fr. (art. 7 et 20 al. 1 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; BLV 270.11.6]).

E. 7.3

En sa qualité de conseil d'office de l'intimé, Me Rémy Wyler a droit à une rémunération équitable pour ses opérations et débours dans la procédure d'appel. Dans sa liste des opérations du 12 décembre 2019, à laquelle il a renvoyé par courrier du 2 avril 2020, il a indiqué avoir consacré 68.95 heures au dossier, aucun débours n'ayant été annoncé. Au vu de la nature du litige et des difficultés de la cause, ce décompte peut être admis. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.03]), l'indemnité d'office de Me Wyler est arrêtée à 12'411 fr. pour ses honoraires (180 fr. x 68.95 heures), montant auquel il faut ajouter la TVA au taux de 7,7 %, par 955 fr. 65, ce qui correspond à une somme totale de 13'366 fr. 65.

- 96 - Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire sera, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de l'indemnité au conseil d'office assumée provisoirement par l'Etat.

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