

## **VD\_GERICHTE P318.013397 vom 31. Dezember 2019**

VD Tribunal cantonal, 2019-12-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P318.013397](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P318.013397)

FR: VD\_GERICHTE P318.013397 du 31 décembre 2019

IT: VD\_GERICHTE P318.013397 del 31 dicembre 2019

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

L'appelante invoque l'arbitraire dans la constatation des faits. En premier lieu, elle expose que les premiers juges ont faussement constaté qu'aucun témoin direct ne permettait de confirmer les versions en présence, en particulier l'altercation du 30 juin 2017 dont le père de l'employeur avait été la victime. Ainsi que le relève l'appelante, S. \_\_\_\_\_ a été témoin de la scène. Il a en effet déclaré en substance qu'il avait été présent sur le chantier ce jour-là, que le père de l'employeur avait demandé à W. \_\_\_\_\_ d'exécuter une tâche, qu'il lui avait semblé que celui-ci aurait utilisé les termes de « fils de pute » et « trou du cul », que le demandeur avait poussé et empoigné le père de son employeur et que suite à cela, un avertissement oral avait été donné par ce dernier à l'employé. L'état de fait a ainsi été complété en reproduisant le témoignage de S. \_\_\_\_\_ (cf. let. C/3b supra). Ensuite, l'appelante expose à juste titre que, d'une part, le témoin S. \_\_\_\_\_ s'est prononcé indirectement sur les événements du 10 juillet 2017, indiquant qu'il lui avait été rapporté que l'intimé avait quitté le chantier pour se rendre chez son médecin après avoir refusé de porter du matériel et que, d'autre part, le témoin X. \_\_\_\_\_, qui était sur place, a confirmé l'existence d'un « problème » à la suite d'un ordre donné ce jour-là. L'état de fait a également été complété en ce sens (cf. let. C/3b supra).

- 11 -

#### **E. 4.1**

L'appelante fait valoir que les motifs de licenciement immédiat sont avérés et que la signification du licenciement n'était pas tardive.

##### **E. 4.2.1**

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). Le congé immédiat prévu à l'art. 337 CO peut intervenir dans n'importe quelle phase de la relation de travail, tant que dure celle-ci (Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1992 de droit du travail et de la sécurité sociale, Genève 1993, pp. 51 ss, 53). Ainsi, l'employeur peut prononcer une résiliation immédiate pendant la maladie, le service militaire ou la grossesse d'un ou d'une salarié(e), alors qu'une résiliation ordinaire serait frappée de nullité selon l'art. 336c al. 2 CO (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2 et les références citées). Lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs, les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu

importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif par la suite en procédure ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (TF 4A\_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et les références citées). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat ; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b ; ATF 126 III 375 consid. 2e/aa).

- 12 -

#### **E. 4.2.2**

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. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation; 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 consid. 3.1 p. 221). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd p. 355 s. et les références citées). Le rapport de confiance a également été considéré comme rompu lorsque le comportement de l'employé à l'origine de la résiliation immédiate a 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). 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 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). Si le juge apprécie librement l'existence de justes motifs, la loi

- 13 - 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). Quoi qu'il en soit, 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 (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 (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, pp. 573-574).

### **E. 4.2.3**

Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; ATF 127 III 310 consid. 4b ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1; TF 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2, publié in SJ 2016 I p. 421).

- 14 - Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé 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 (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les références citées ; ATF 130 III 28 consid. 4.4), étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 93 II 18 ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Il sied de surcroît de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). L'employeur entendra, en tout état de cause, le travailleur visé. L'employeur a le loisir et l'intérêt d'attendre la confirmation de ses soupçons, au besoin par les résultats d'une enquête pénale (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 69 ad art. 337 CO et les références citées). Compte tenu des conséquences importantes de la résiliation immédiate, l'employeur doit pouvoir établir les faits avec soin, ou en tout cas d'une manière qui résiste à l'examen d'une procédure judiciaire, en veillant à ne pas attenter à la réputation du travailleur par une condamnation hâtive (ATF 138 I 113 consid. 6.2 ; TF 4A\_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 4.1). Ainsi, un délai de six jours ouvrables a été admis dans le cas où la décision de licenciement immédiat devait être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2).

### **E. 4.2.4**

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

- 15 - requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO).

### **E. 4.3**

En l'espèce, l'appelante relève tout d'abord qu'après l'incident du 10 juillet 2017, le licenciement immédiat a été signifié au téléphone le matin même, comme l'indique la lettre de licenciement, et non le 15 juillet 2017, comme le constatent les premiers juges. Or, il n'y a aucune obligation d'utiliser la forme écrite selon l'appelante, de sorte que la notification du congé n'était pas tardive. Ensuite, l'appelante expose que le 30 juin 2017, l'intimé avait déjà très sérieusement été averti après avoir gravement insulté le père de son patron. Elle précise qu'on se trouvait en présence d'injures et voies de fait suivant immédiatement un refus catégorique de la part de l'intimé d'accomplir un ordre et une tâche faisant partie de sa fonction, devant tous les collègues réunis. Ainsi, le comportement de l'intimé aurait pu aboutir à un licenciement le 30 juin déjà. Par conséquent, c'est bien un acte de « récidive caractérisée » qui s'est produit le matin du 10 juillet 2017, lorsque l'intéressé a refusé la mission qui lui était confiée. S'agissant du grief relatif à la tardiveté du licenciement, si aucun des témoins entendus n'a confirmé le licenciement avec effet immédiat signifié le matin même de l'incident du 10 juillet 2017 – tel que mentionné dans la lettre de licenciement –, force est toutefois de constater que l'intimé, qui a contesté avoir fait l'objet d'un congé immédiat ce jour-là (cf. all. 19 à 22), a admis lui-même, lors de son audition du 3 avril 2019, que lorsque, le lendemain matin de l'incident, soit le 11 juillet 2017 vers 6h20, il s'était rendu au bureau afin d'apporter son certificat médical – ce qui est confirmé par A. \_\_\_\_\_ –, celui-ci lui avait dit « dégage d'ici, je ne veux plus te voir ». Cette affirmation établit de manière claire une volonté définitive, de la part de l'appelante, de mettre immédiatement fin aux relations de travail, l'employé ne pouvant, objectivement et de bonne foi, pas comprendre qu'il pourrait réintégrer son poste de travail dès la fin de son arrêt médical, ce d'autant moins que, selon les propres explications de l'intimé, A. \_\_\_\_\_ aurait dit à sa mère, présente à ce moment-là, de déchirer ce certificat médical. Par

- 16 - conséquent, les rapports de travail ont cessé en fait et en droit le jour même où ce congé a été communiqué, peu importe, à ce stade, qu'il soit justifié ou injustifié ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (cf. consid. 4.2.1 supra), étant relevé que rien n'exige que le licenciement soit donné immédiatement par écrit, le texte même de la loi indiquant uniquement qu'une motivation écrite peut être exigée. Il s'ensuit que le licenciement immédiat notifié oralement à l'intimé le lendemain des événements du 10 juillet 2017 n'est pas tardif. Quant à la question centrale de savoir si le licenciement immédiat était justifié, le témoin S. \_\_\_\_\_ a certes confirmé que lors de l'incident du 30 juin 2017 auquel il avait assisté directement, W. \_\_\_\_\_ avait injurié, poussé et empoigné le père d'A. \_\_\_\_\_, qui lui avait demandé d'exécuter une tâche, et que le jour même, ce dernier avait donné à l'intimé un avertissement oral, avec menace de licenciement en cas de récidive. Toutefois, aucun témoin direct n'a assisté aux événements du 10 juillet 2017 ayant conduit au licenciement et que l'appelante qualifie de « récidive caractérisée ». Le témoin X. \_\_\_\_\_, qui était sur place, a uniquement confirmé l'existence d'un « problème » à la suite d'un ordre donné ce jour-là par le chef d'équipe à l'intimé, mais sans de plus amples explications. Quant au témoin S. \_\_\_\_\_, il s'est prononcé indirectement sur ces faits, indiquant qu'il lui avait été rapporté que l'intimé s'était rendu chez son médecin après « un refus d'ordre clair ». Ces deux témoignages indirects ne suffisent pas pour retenir la version de l'appelante – qu'aucun autre élément au dossier ne corrobore – selon laquelle l'intimé aurait quitté son poste de travail pour aller chez son médecin immédiatement après avoir « refusé l'ordre de son chef de porter du matériel au motif qu'il n'avait pas été engagé pour cela ». On ne peut que relever que le témoignage du contremaître ayant donné l'ordre auquel l'intimé aurait refusé d'obtempérer

aurait été très probant à cet égard. Il faut ainsi considérer que l'appelante a échoué à apporter la preuve de l'existence de justes motifs du licenciement, alors que le fardeau de la preuve lui incombait à cet égard.

- 17 - Peu importe que le comportement de l'intimé « aurait pu déboucher sur un licenciement immédiat déjà le 30 juin 2017 », comme le prétend l'appelante, puisque tel n'a pas été le cas. Quant à l'arrêt cité comme exemple par les premiers juges (TF 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1) afin d'admettre une « certaine rudesse » sur les chantiers, il n'est pas pertinent. Compte tenu de ce qui précède, le moyen est mal fondé et le jugement doit être confirmé par substitution de motifs.

#### **E. 4.4**

Enfin, l'appelante conteste « accessoirement » le montant de l'indemnité allouée pour licenciement immédiat injustifié, faisant valoir que la faute de l'intimé aurait dû, à tout le moins, conduire à refuser toute indemnité, sans toutefois prendre de conclusion – subsidiaire – sur ce point. Les premiers juges ont considéré qu'une faute pouvait être imputée à l'intimé, ce qui justifiait l'allocation d'une indemnité correspondant à un mois de salaire, compte tenu en particulier du comportement respectif des deux parties et de la durée des rapports de travail. L'appelante se borne à plaider « la gravité de la faute de l'intimé », sans cependant discuter de manière motivée – alors qu'il lui incombait de le faire – les considérations des premiers juges sur ce point. La quotité de l'indemnité peut être confirmée, au vu de la responsabilité seulement partielle de l'intimé dans la fin des relations contractuelles, de la durée relativement courte des rapports de travail et du fait que l'intéressé avait auparavant donné satisfaction à l'appelante.

#### **E. 5**

Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. Compte tenu de la nature du litige et de la valeur litigieuse, inférieure à 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

- 18 - L'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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