

## **VD\_GERICHTE P318.016619 vom 28. Oktober 2019**

VD Tribunal cantonal, 2019-10-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P318.016619](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P318.016619)

FR: VD\_GERICHTE P318.016619 du 28 octobre 2019

IT: VD\_GERICHTE P318.016619 del 28 ottobre 2019

### **Erwägungen**

#### **E. 3.1**

Sous l'intitulé « Bref rappel des faits », aux chiffres 1 à 4, l'appelante expose sa propre version des faits, sans se livrer à une critique de l'état de fait retenu par les premiers juges. Dès lors qu'aucun grief de constatation inexacte des faits n'est soulevé, il ne se justifie pas de s'écarter de l'état de fait retenu par les premiers juges sur les questions factuelles abordées dans le cadre des chiffres précités.

#### **E. 3.2**

L'appelante conteste ensuite la constatation des premiers juges selon laquelle il n'était pas établi que l'intimée aurait cherché à nuire à son employeuse. En particulier, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir traité de la question de la suppression du premier courriel du 20 novembre 2017. Elle souligne qu'alors même que cette suppression a été niée par l'intimée, celle-ci était seule en charge du service après-vente dès novembre 2017 et que W. \_\_\_\_\_, qui s'était aperçue fortuitement de la suppression plus tard, n'avait aucun intérêt à supprimer ce courriel. L'appelante relève aussi que l'intimée se serait rétractée en cours de procédure, sans que cet élément n'ait été pris en compte, et mentionne

- 11 - l'absurdité de la justification avancée par l'appelante quant au fait qu'elle aurait supprimé un des courriels de la corbeille, en le faisant machinalement, alors que la politique de l'entreprise était de ne supprimer aucun courriel. L'appelante rappelle aussi la teneur des déclarations de P. \_\_\_\_\_, qui a précisé les circonstances liées aux courriels des 12 et 13 février 2018. Elle relate aussi la suppression des autres courriels, ainsi que les appels téléphoniques de la régie [...], auxquels aucune suite n'aurait été donnée. L'appelante revient également sur les circonstances de l'absence pour cause de maladie de l'employée. Elle estime que les premiers juges n'auraient absolument pas tenu compte de cet élément pour affirmer qu'il n'était pas établi que l'intimée aurait cherché volontairement à nuire à son employeuse.

#### **E. 3.3**

S'agissant de la suppression des courriels litigieux, les premiers juges ont fait état d'un bon pour travaux portant sur un exutoire de fumée daté du 20 novembre 2017 et adressé à l'appelante à une date indéterminée, d'un courriel de rappel du 1er décembre 2017, d'un deuxième courriel de rappel envoyé le 1er février 2018, d'un troisième rappel du 12 février 2018 et finalement d'un dernier courriel du 13 février 2018, envoyé en copie cachée à P. \_\_\_\_\_. L'intimée a reconnu la suppression du courriel du 1er février 2018 et de celui du 12 février 2018. S'agissant de la suppression des autres courriels, les premiers juges ont laissé la question ouverte de savoir si l'intimée en était l'auteur, au motif que ce comportement, bien que constituant une faute de la part de l'employée, n'atteignait pas selon eux une gravité telle qu'il justifierait un licenciement immédiat. A suivre cette motivation, il

importe peu que les magistrats de première instance n'aient pas expressément évoqué le tout premier courriel, soit celui contenant le bon pour les travaux. Cette question n'est de toute manière pas décisive, au vu des développements qui suivent.

- 12 - Quoi qu'en dise l'appelante, il n'apparaît pas à la lecture du dossier que l'intimée se serait rétractée. Par ailleurs, il n'est pas établi que la suppression des trois courriels dont il est question ci-dessus soit le fait de l'employée intimée, ce qui est contesté par celle-ci. En effet, l'intimée n'était pas la seule secrétaire active au sein de l'appelante à l'époque des faits litigieux et du propre aveu de l'appelante, trois personnes avaient accès à la boîte mail de l'entreprise, ce qui signifie que la suppression des courriels a pu être le fait d'un tiers. Il aurait été aisé pour l'appelante de faire citer comme témoin l'autre employée, W. \_\_\_\_\_, qui a, selon l'appelante, permis de détecter le comportement inadéquat de l'intimée et qui aurait reçu l'instruction de ne rien supprimer lors de l'envoi du courriel du 13 février 2018. Rien de tel n'a été fait, alors qu'il revenait à l'employeuse de démontrer l'existence de justes motifs de licenciement immédiat et que le témoignage de W. \_\_\_\_\_ aurait pu intervenir et être pris en considération, même s'il émanait d'une autre employée (cf. à ce propos TF 4A\_347/2008 du 29 octobre 2008 consid. 2). L'intimée n'a pas à souffrir des méthodes de travail de son employeuse, notamment du fait que les courriels étaient gérés de manière globale, ce qui implique que la boîte mail de l'entreprise était utilisée par plusieurs personnes. En accord avec ce que relève l'intimée, il n'est ainsi pas exclu qu'une tierce personne soit à l'origine de ces suppressions de courriels, à l'exception de ceux admis par l'intimée. Ainsi, ces suppressions ont très bien pu être le fait de W. \_\_\_\_\_, même celle du 13 février 2018, les éléments au dossier ne permettant pas de l'exclure ; ce n'est pas parce que P. \_\_\_\_\_ a déclaré qu'il avait dit à W. \_\_\_\_\_ de ne pas toucher aux courriels que celle-ci ne l'a pas fait. Il n'est dès lors pas établi que c'est l'intimée qui aurait procédé à la suppression des courriels du 20 novembre 2017, du 1er décembre 2017 et du 13 février 2018, étant rappelé qu'il a été retenu que la boîte mail était accessible à trois personnes, à savoir l'intimée, W. \_\_\_\_\_ et P. \_\_\_\_\_. Il n'est pas davantage établi que la cliente régie [...] ait parlé à l'intimée lors de contacts téléphoniques entretenus durant la période litigieuse et que donc cette dernière aurait sciemment fait abstraction des informations à elle communiquées par la cliente lors de ces entretiens téléphoniques.

- 13 -

### **E. 3.4**

S'agissant de la maladie de l'intimée, celle-ci a été attestée par le biais d'un certificat médical, dont la valeur probante n'a pas été valablement remise en cause. Il est en particulier rappelé que le témoin D. \_\_\_\_\_ a déclaré en lien avec l'allégué n° 88 de l'appelante, selon lequel l'intimée se serait vantée auprès de ses collègues de travail que le jour où elle se ferait licencier, elle se mettrait en arrêt maladie, qu'il ne pouvait pas certifier que c'était ce qu'elle avait dit. Il ne se souvenait pas d'un épisode particulier mais se souvenait l'avoir entendue dire que si ça continuait comme ça, elle se mettrait en dépression. Quant à P. \_\_\_\_\_, interrogé en qualité de partie, il a rapporté, s'agissant de ce même allégué, que ce fait lui avait été rapporté par D. \_\_\_\_\_ et par W. \_\_\_\_\_. On ne peut pas inférer de ces déclarations que la maladie de l'employée était fictive et en déduire un comportement nuisible de l'employée à l'égard de l'employeuse, tel qu'il est décrit par l'appelante. A cela s'ajoute qu'un rapport médical ne saurait être écarté pour la simple et unique raison qu'il émane du médecin traitant ; de même, le simple fait qu'un certificat est établi à la demande d'une partie et produit pendant la procédure ne justifie pas, en soi, des

doutes quant à sa valeur probante (CACI 29 janvier 2015/55 consid. 4b), en particulier en matière de contrat de travail, où le certificat médical d'incapacité destiné à justifier envers l'employeur l'inexécution du travail de l'employé constitue un moyen de preuve usuel (TF 4A\_89/2019 du 12 août 2019 consid. 3). Dans le cas d'espèce, on ne dispose en tout cas d'aucun élément qui justifierait d'émettre des réserves quant au contenu du certificat médical produit.

#### **E. 4.1**

En droit, l'appelante invoque la violation par les premiers juges de l'art. 337 CO. A cet égard, elle reproche à ceux-ci de n'avoir pas examiné si les suppressions de courriels par l'intimée étaient objectivement de nature à rompre le rapport de confiance avec son employeuse. Elle critique en outre les huit motifs développés par les premiers juges pour disculper l'intimée, soit la charge de travail trop lourde, le fait que l'intimée était la seule secrétaire au service après-vente,

- 14 - l'organisation chaotique de la gestion des courriels au sein de l'entreprise, le fait qu'une autre employée était précédemment en charge de la PPE [...], l'accès à la boîte mail de l'entreprise, les antécédents de l'intimée, la fonction subalterne de l'intimée et la durée des rapports de travail.

#### **E. 4.2**

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO) ; sont notamment considérés 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). 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 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 propre à l'ébranler 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. 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 ; TF 4C.51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.1.1). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret, de sorte qu'il est difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate. Néanmoins, et comme pour d'autres motifs de licenciement abrupt, cette mesure extrême suppose

- 15 - que la continuation des rapports de travail soit inexigible de l'employeur (TF 4A\_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2 ; TF 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 5 et les auteurs cités). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Dans son appréciation, le juge

doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de 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). La position de l'employé, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté (cf. ATF 130 III 28, précité, consid. 4.1 ; ATF 108 II 444 consid. 2b ; TF 4A\_177/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.3 ; TF 4C.51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.2.3).

### **E. 4.3**

En l'espèce, la question à laquelle il doit être répondu est celle de savoir si la suppression – établie – par l'intimée de deux courriels est objectivement à même de rompre irrémédiablement le lien de confiance avec l'appelante, à tel point qu'une continuation des rapports de travail durant les mois de résiliation d'un congé ordinaire n'était pas envisageable. On l'a vu, sur cinq courriels supprimés, deux suppressions sont le fait de l'intimée. On ne saurait donc dire que les suppressions incriminées ont été réitérées de manière systématique. Par ailleurs, rien n'indique que la suppression des courriels litigieux l'a été volontairement, selon un mode opératoire précis. Bien plus, il apparaît que l'organisation au sein du secrétariat de l'employeuse était chaotique, de même que la gestion de la boîte mail, preuve en est la suppression de cinq mails constatée. Comme l'ont déclaré les témoins D. \_\_\_\_\_ et [...], la charge de travail était lourde au sein de l'entreprise. L'appelante a d'ailleurs elle-même admis que l'intimée était la seule secrétaire au service après-vente depuis novembre 2017, l'autre employée censée l'aider étant en arrêt-maladie de longue durée. De plus, le dossier de la PPE [...], dans le cadre

- 16 - duquel les suppressions de courriels litigieuses sont intervenues, était originellement du ressort d'une autre employée, Mme [...]. Cette dernière a été licenciée fin juillet 2017, sans que ce dossier ne soit formellement réattribué par l'appelante à un autre employé. Enfin, la boîte mail sur laquelle les suppressions de courriels sont intervenues était accessible pour trois employés, ce qui augmentait le risque que certains courriels ne soient pas traités. L'ensemble de ces circonstances plaide en faveur de suppressions par inadvertance et non pas en faveur d'un acte systématique et délibéré, qui aurait pu – s'il avait été établi – justifier un licenciement immédiat. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'il n'était pas établi que l'intimée avait cherché à nuire à l'appelante. Le comportement de l'intimée ainsi décrit n'est pas de nature à rompre le rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail à tel point qu'une continuation des rapports de travail durant les mois de résiliation d'un congé ordinaire ne pouvait raisonnablement pas être exigée de l'appelante. On ne saurait en particulier considérer que l'employée a soustrait des données à l'employeuse. Il s'ensuit que la jurisprudence relative au vol ou à un acte d'abus de confiance de l'employée n'est pas applicable au cas d'espèce. A supposer même que l'employée ait bénéficié de sa propre adresse électronique et qu'aucun défaut d'organisation ne puisse être reproché à l'entreprise appelante, les deux suppressions de courriels imputées à l'intimée sur les cinq constatés ne seraient quoi qu'il en soit pas encore suffisantes pour justifier un licenciement immédiat, au vu de la position de subalterne occupée par l'employée au sein de l'entreprise et surtout du contenu des deux courriels supprimés : alors que dans le courriel du 1er février 2018, la régie [...] impartissait à un interlocuteur de l'entreprise non désigné un délai au 5 février 2018 pour procéder aux travaux, sous peine de s'adresser à une autre entreprise, elle relançait tout de même l'entreprise le 12 février 2018, en la remerciant de lui transmettre un devis par retour de

mail. C'est dire que la discussion se rapportant à la charge de travail et à l'organisation de la gestion des

- 17 - courriels au sein de l'entreprise aurait même pu demeurer en l'état. En définitive, les circonstances du cas d'espèce ne permettent pas de retenir l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO. On ne décèle aucune violation du droit fédéral par les premiers juges.

#### **E. 5**

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris. L'intimée F. \_\_\_\_\_ ne disposant pas des ressources suffisantes et sa cause n'étant pas dénuée de succès (art. 117 CPC), sa requête d'assistance judiciaire doit être admise, Me Dario Barbosa étant désigné en qualité de conseil d'office avec effet au 6 juin 2019. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, conformément à l'art. 114 let. c CPC. L'appelante, qui succombe, versera à l'intimée F. \_\_\_\_\_ la somme de 2'000 fr. à titre de dépens (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimée Caisse de Chômage E. \_\_\_\_\_, qui n'y a pas conclu. Dans sa liste d'opérations du 30 septembre 2019, Me Dario Barbosa a indiqué avoir consacré 9.65 heures de travail à la procédure d'appel. Au vu de la nature du litige et des difficultés de la cause, il y a lieu d'admettre ce nombre d'heures. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 let. a RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du

#### **E. 7**

décembre 2010 ; BLV 211.02.3]), l'indemnité de Me Barbosa doit être fixée à 1'737 fr., montant auquel s'ajoutent les débours de 2 % par 34 fr. 75 (art. 3bis al. 1 RAJ) et la TVA de 7.7 % sur le tout par 136 fr. 45, soit à 1'908 fr. 20 au total, montant arrondi à 1'908 francs. Cette indemnité ne sera versée que si les dépens alloués à l'intimée ne peuvent pas être perçus de l'appelante (art. 122 al. 2 CPC). La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office laissée à la charge de l'Etat.

- 18 -

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