

VD_GERICHTE P323.012329 vom 31. Mai 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-05-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P323.012329

FR: VD_GERICHTE P323.012329 du 31 mai 2024

IT: VD_GERICHTE P323.012329 del 31 maggio 2024

Erwägungen

E. 3.1

Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimé avait tenté de collaborer avec elle pour résoudre le problème lié à l'accès à la base de données. A l'appui de sa critique, l'appelante rappelle que l'intimé a refusé

- 17 - de communiquer le mot de passe de ladite base et fait valoir, témoignages à l'appui, qu'une telle communication aurait permis de régler la problématique. L'appelante souligne que l'intimé a persisté dans son refus de communiquer le mot de passe, nonobstant la décision de mesures superprovisionnelles rendue par le Tribunal du Travail du canton du Valais. De l'avis de l'appelante, l'intimé aurait agi de la sorte afin de « préserver les droits qu'il allègue avoir sur la base de données qu'il avait développée », alors qu'elle en était la seule propriétaire au sens de l'art. 17 LDA (loi sur le droit d'auteur et les droits voisins du 9 octobre 1992 ; RS 231.1). Partant, ce serait à tort que le tribunal a considéré que l'intimé n'avait pas agi à l'encontre des intérêts de l'appelante.

E. 3.2.1

En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Il s'agit d'une maxime inquisitoire simple – qualifiée aussi de maxime inquisitoire sociale – et non pas illimitée, contrairement à celle ancrée à l'art. 296 al. 1 CPC. La maxime inquisitoire sociale a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; ATF 125 III 231 consid. 4a ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). Cette maxime implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, in Bohnet et al., Code de procédure civile, 2e éd., Bâle 2019, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

- 18 -

E. 3.2.2

Le juge apprécie librement la force probante des preuves, en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1). Il n'y a pas de hiérarchie légale

entre les moyens de preuve autorisés et l'on ne peut nier par avance et de manière générale le caractère adéquat d'un moyen de preuve déterminé (TF 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2). Il est cependant reconnu que certaines preuves soient considérées comme plus fiables et plus probantes que d'autres : ainsi un titre a en principe plus de poids que la déposition des parties ou des témoins (TF 5A_88/2020 du 11 février 2021 consid. 4.3.2 ; cf. déjà CACI 18 décembre 2020/549).

E. 3.3

En l'occurrence, l'appelante ne soutient pas qu'un fait aurait été retenu à tort ou qu'un fait établi n'aurait pas été retenu ; elle ne prétend en particulier pas que les circonstances que le tribunal a interprétées comme une collaboration de l'intimé ne se seraient pas produites, respectivement se seraient déroulées d'une autre manière. Ses griefs ne concernent pas à proprement parler l'état de fait du jugement, mais plutôt la conclusion qu'en a tiré le tribunal, selon laquelle l'intimé aurait, de bonne foi, collaboré pour tenter de résoudre les difficultés d'accès à la base de données, le seul refus de communication du mot de passe litigieux ne suffisant pas à retenir que l'intéressé aurait agi d'une façon justifiant son licenciement immédiat. Ce faisant, l'appelante émet des critiques qui relèvent en réalité de la violation du droit. On les examinera avec le grief suivant, consistant à plaider le juste motif de congé immédiat et donc une violation de l'art. 337 CO par le tribunal.

E. 4.1

L'appelante soutient que le refus de l'intimé de « lui permettre de faire usage de la base de données fournisseurs » en lui communiquant son mot de passe de « super-utilisateur » constituerait une violation grave de ses obligations contractuelles. L'intéressé aurait fait preuve de

- 19 - mauvaise foi et agi à l'encontre des intérêts de l'appelante. Le comportement adopté par l'intimé, d'autant plus grave que celui-ci occupait une fonction de cadre, serait à l'évidence de nature à rompre tout lien de confiance et à justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

E. 4.2.1

Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; constituent notamment 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). 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 (TF 4A_620/2019 du 30 avril 2020 consid. 6 ; TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; 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 ; TF 4A_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; TF 4A_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle

d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

- 20 - La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée, comme les mensonges ou les détournements, suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (TF 4P.272/2005 du 5 décembre 2005 consid. 6.2 ; Aubert, in Thévenoz/Werro [édit.], Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., Bâle 2021, nn. 6-7 ad art. 337 CO). 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 ; cf. ég. Streiff et al., Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7e éd., Zurich 2012, n. 5 ad art. 337 CO). Les autres 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, op. cit., n. 7 ad art. 337). On peut encore relever dans ce contexte qu'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 (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié in ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; TF 4A_333/2009, loc. cit.).

E. 4.2.2

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs de licenciement immédiat (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III

- 21 - 579 consid. 4.2 et les références citées). 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), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté ; le comportement des cadres doit ainsi être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 86 consid. 2c ; TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités).

E. 4.3.1

S'agissant du motif de résiliation invoqué par l'appelante en lien avec le prétendu blocage de l'accès à la base de données litigieuse causé par l'intimé, le tribunal a retenu qu'il n'était pas établi que le travailleur, en arrêt de travail pour cause de maladie et dont les accès informatiques étaient bloqués, avait activement empêché l'accès de son employeuse à la base de données précitée. L'intimé avait en outre rapidement répondu et tenté de collaborer de bonne foi face aux difficultés alléguées par l'appelante. S'il avait certes refusé de communiquer son mot de passe de « super-utilisateur », ce qui aurait « probablement » permis d'accéder à la base de données, cette seule circonstance ne suffisait pas pour retenir que l'intimé aurait agi à l'encontre des intérêts de l'appelante.

E. 4.3.2

Il ressort des faits établis que l'intimé a développé, dans le cadre de son travail, un logiciel de base de données des fournisseurs de l'appelante, et que le 22 juin 2022, il a résilié son contrat de travail pour le 31 août 2022. Il est de même établi que l'appelante a demandé à l'intimé,

- 22 - par courriel du 15 juillet 2022, qu'il lui fournisse – entre autres – son mot de passe de « super-utilisateur », ce à quoi l'intéressé a répondu en indiquant qu'il restituerait les informations requises « en temps opportun », tout en se prévalant de son droit d'auteur sur le logiciel. Toujours selon l'état de fait non contesté, le 26 juillet 2022 et alors que l'intimé était en arrêt de travail pour cause de maladie, l'appelante a constaté qu'elle ne pouvait plus accéder à la base de données susmentionnée. L'instruction n'a toutefois pas permis d'établir la source du problème ; il n'est en particulier pas établi que l'intimé aurait, par une manipulation active, empêché l'accès à ladite base de données, mais il ressort au contraire du dossier que l'intéressé s'était lui-même vu bloquer, le 19 juillet 2022, ses accès informatiques à l'essentiel des dossiers de l'appelante. Il est enfin établi que lorsque l'appelante a signalé le problème à l'intimé, celui-ci lui a premièrement répondu de s'adresser à la société [...], vu le blocage de ses propres accès, pour ensuite expliquer, le 28 juillet 2022, qu'il ne pouvait pas rétablir des accès qu'il n'avait pas bloqués et qu'il fallait que l'hébergeur du serveur retrace l'historique des activités liées aux fichiers litigieux. Il découle des circonstances précitées que durant les deux jours qui se sont écoulés entre l'apparition du problème d'accès à la base de données et le licenciement immédiat de l'intimé, celui-ci n'a pas été interpellé par son employeuse s'agissant de son mot de passe de « super-utilisateur ». L'appelante semble certes avoir compris, à un moment donné, qu'une manière de résoudre le problème résidait dans la possibilité pour l'intimé, grâce au mot de passe précité, de contourner le blocage ; la question de la transmission de ce mot de passe et de l'accès à la base de données a du reste fait l'objet d'une procédure en Valais en août et septembre 2022 – celle-ci s'étant toutefois soldée par la conclusion d'une transaction qui n'impliquait pas la remise du mot de passe en question. Il n'en demeure pas moins qu'aucun échange entre les parties intervenu entre le 15 juillet 2022 et la résiliation immédiate des rapports de travail n'a porté sur la communication du mot de passe. Pour le reste, aucun événement extraordinaire pouvant justifier une perte de confiance et un licenciement sans délai de l'intimé n'apparaît s'être produit entre le 26 et

- 23 - le 28 juillet 2022. Si des malentendus et désaccords apparaissent être survenus entre les parties s'agissant du rétablissement de l'accès à la base de données, aucun comportement déloyal de l'intimé ne saurait être retenu ; il ressort en effet des échanges au dossier que l'intéressé a agi en pensant défendre un droit. A supposer que l'intimé ait eu tort

de ne pas communiquer son mot de passe de « super-utilisateur », toujours est-il qu'au moment de son licenciement immédiat, il n'était pas clairement établi qu'il était en mesure de rétablir l'accès à la base de données, singulièrement que la communication de son mot de passe représentait la solution au problème. Partant, l'appelante ne saurait se prévaloir de l'absence de déblocage de ladite base par l'intimé entre le 26 et le 28 juillet 2022 pour justifier la résiliation immédiate du contrat de travail. Le raisonnement du tribunal doit d'autant plus être confirmé que seul un manquement particulièrement grave pouvait en l'espèce être propre à rendre la poursuite du contrat intolérable, l'intimé – en incapacité de travail au demeurant – ayant donné son congé pour le 31 août 2022. Mal fondé, le grief est rejeté.

E. 4.4

L'appelante ne présentant aucune autre argumentation à l'appui de ses conclusions libératoires et reconventionnelles, l'appréciation du tribunal peut être faite entièrement sienne par la Cour de céans (cf. TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3). S'ensuit le rejet de l'appel.

E. 5

Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC) et il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer sur l'appel.

- 24 -

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