

VD_GERICHTE PT09.001431 vom 10. September 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-09-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT09.001431

FR: VD_GERICHTE PT09.001431 du 10 septembre 2014

IT: VD_GERICHTE PT09.001431 del 10 settembre 2014

Erwägungen

E. 3

a) Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement les faits et preuves nouveaux

- 25 - et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (TF 5A_695/2012 du 20 mars 2013 c. 4.2.1 ; TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 c. 3.1 ; JT 2011 III 43 c. 2 et les réf. citées). En effet, dans le système du CPC, tous les faits et moyens de preuve doivent en principe être apportés dans la procédure de première instance. La diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 c. 3.1 et les références citées, in SJ 2013 I 311). b) En l'espèce, les pièces 155 et 156 produites par l'appelant (cahier des charges du chef de projet et « méthodologie du chef de projet ») auraient pu l'être en première instance, de sorte qu'elles sont irrecevables. La pièce 157 (procès-verbal de la séance du 13 mars 2008) figure déjà au dossier de première instance.

E. 4

a) L'appelant soutient d'une part que le seul motif invoqué par l'intimée dans le courrier de licenciement du 27 juin 2008 – soit le fait qu'il a adressé une télécopie portant sa signature et le sceau des X. _____ à une société tierce afin de procéder à une confirmation de commande – ne justifiait pas un licenciement avec effet immédiat, mais tout au plus un avertissement, d'autre part que le Tribunal ne pouvait pas fonder son argumentation sur d'autres reproches qui lui avaient été faits antérieurement. b) Selon l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), 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 (al. 1). 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 (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

- 26 - 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. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_480/2009 du 11 décembre 2009 c. 6.1 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 c. 2 non publié in ATF 136 III 94 ; ATF 130 III 28 c. 4.1, rés. in JT 2004 I 63 ; ATF 127 III 351 c. 4a, rés. in JT 2001 I 369 et la jurisprudence citée). L'avertissement doit être explicite et, de manière préférable, indiquer la menace du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement (Wylér, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, p. 572). En tout état de cause, 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 (TF 4C.348/2000 du 14 février 2001 c. 1c). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_486/2007 du 14 février 2008 c. 4.1 et la jurisprudence citée ; TF 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 c. 2.1 et la jurisprudence citée). Les motifs invoqués par l'employeur doivent se rapporter directement à l'origine de la décision de résiliation immédiate ; l'employeur ne peut ainsi pas se prévaloir d'une accumulation de faits anciens (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO, p. 279). Des faits postérieurs au

- 27 - licenciement immédiat ne sauraient par ailleurs être pris en considération (ATF 127 III 310 c. 4a ; ATF 124 III 25 c. 3c ; ATF 121 III 467 c. 5a et b). En revanche, il y a lieu d'admettre, sous certaines conditions restrictives, la possibilité de se prévaloir après coup d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement immédiat, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. En effet, dès l'instant où l'art. 337 CO prescrit au juge de tenir compte des règles de la bonne foi, ce serait méconnaître cette disposition que d'ignorer l'existence d'un semblable motif. Il faut donc se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat de travail avec effet immédiat (ATF 121 III 467 ; ATF 124 III 25). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc 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, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, 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. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 127 III 153 c. 1c ; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 c. 2.1 ; TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007 c. 3.1 ; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003 c. 3.2.3 et les réf. cit. ; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO). L'art. 337 CO ne fixe aucun délai pour communiquer une résiliation immédiate. Toutefois, pour que l'on puisse admettre que la continuation du

rapport de travail était devenue insupportable, il faut non

- 28 - seulement que l'analyse objective des circonstances aboutisse à cette conclusion, mais encore que l'on puisse constater, d'un point de vue subjectif, que la situation était effectivement devenue insupportable (TF 4A_569/2010 du 14 février 2010 c. 2.1). Or, si l'employeur tolère en connaissance de cause la présence de l'employé dans l'entreprise pendant un certain temps encore, on doit en déduire que la continuation du rapport de travail ne lui est pas devenue à ce point insupportable qu'il ne puisse pas attendre l'expiration ordinaire du contrat. Ainsi, la jurisprudence considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations ; un délai de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié ; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 c. 4.4). c) En l'espèce, le 17 mars 2008 à 12h07, W. _____ a soumis à l'appelant le procès-verbal d'une séance qui avait eu lieu le 13 mars 2008. Il ressort notamment de ce procès-verbal que le partenaire « für die Citrix Integration » était la société D. _____ SA, à [...], qu'une autre séance était prévue pour le lendemain dans l'après-midi, qu'une convocation suivrait et qu'W. _____ prendrait avec lui un spécialiste technique. Le même jour à 12h45, l'appelant a envoyé le procès-verbal à T7. _____, collaborateur de D. _____ SA, pour son information. Le même jour à 15h36, l'appelant a renvoyé à la société D. _____ SA une confirmation de commande que celle-ci avait établie sur son papier à en-tête le 13 mars 2008, au nom d'T7. _____. La commande indiquait un « Nettobetrag » et un « Gesamtbetrag » de zéro franc et un tarif horaire de 250 fr. « nach Aufwand », soit « selon les besoins » d'après le témoin T8. _____. Il s'agissait donc pour l'appelant, dans la perspective d'une séance à tenir le lendemain, de confirmer d'urgence – les témoins T1. _____ et T7. _____ ayant confirmé que X. _____ étaient pressés par le temps – à la société D. _____ SA, prestataire désigné par W. _____, que celle-ci serait rémunérée au tarif horaire de 250 fr. comme elle le demandait sur la formule qu'elle avait elle-même établie, en tout

- 29 - cas pour les prestations à fournir pour la séance du 18 mars 2008. W. _____ ne pouvait imaginer que le temps consacré à cette rencontre ne lui serait pas facturé. Il n'est ainsi pas établi que l'appelant ait voulu passer un contrat à l'insu des X. _____ pour un montant déterminé ; bien au contraire, les pourparlers entre les parties avaient déjà commencé. L'intimée considère à ce sujet que l'appelant a usurpé un droit de signature en apposant sa signature à côté du timbre des X. _____. Or, comme le soutient à juste titre l'appelant dans sa lettre du 14 août 2008, on ne saurait exclure que le tampon des X. _____ ait été apposé ensuite par le secrétariat. En outre, le témoin T2. _____, qui a remplacé A. _____, a déclaré que la collaboration avec X. _____ était plutôt amicale, que la frontière pouvait être parfois floue dans ce contexte et qu'il avait lui-même passé une commande, notamment en discutant avec un technicien zurichois de D. _____ SA. Cela démontre clairement que le souhait des X. _____ de faire passer toutes les commandes par leur centrale d'achats souffre d'exceptions, ce qui peut se comprendre compte tenu des contraintes de la réalité et de situations d'urgence comme le cas d'espèce. L'argument de l'appelant selon lequel il ne s'agissait pas d'une première (cf. lettre du 14 août 2008) apparaît ainsi tout à fait crédible. On ne saurait donc reprocher à l'appelant ce que son remplaçant a également fait, de surcroît apparemment sans que son employeur n'ait rien trouvé à y redire. Enfin, il ne ressort d'aucune des pièces du dossier que l'appelant, en

tant que mandataire des X. _____ et non en tant que collaborateur interne des X. _____, avait reçu l'instruction expresse de faire passer toutes les commandes par la centrale d'achats des X. _____. Au vu de ce qui précède, il apparaît que la faute commise par A. _____, si elle a jamais existé, n'était pas d'une gravité propre à rompre le lien de confiance entre les parties. Ce que le mandant de l'employeur a considéré comme un manquement grave entraînant sa décision de se séparer du chef de projet avec effet immédiat ne signifiait pas que l'employeur pouvait en faire autant dans les rapports de travail qui le liait avec le travailleur. L'appréciation objective des circonstances du

- 30 - cas particulier ne justifiait pas que l'appelant soit licencié avec effet immédiat et le maintien du contrat de travail durant le délai de résiliation ordinaire pouvait être raisonnablement imposé à l'employeur, dès lors que celui-ci était relativement bref et que les AIT ne sont de toute manière accordées que pour une période de six mois, exceptionnellement pour douze mois au plus (cf. art. 66 al. 2 LACI ; Wyler, op. cit., p. 582 et les références citées). Cela étant, c'est le lieu de rappeler que l'employeur peut être tenu de restituer les allocations d'initiation au travail perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs selon l'art. 337 CO (Bulletin LACI MMT [Mesures de marché du travail], J27). Il n'y a pas lieu d'examiner si les difficultés que l'appelant a rencontrées dans l'accomplissement de ses tâches et le retard qui en a découlé peuvent exceptionnellement être invoqués en tant que circonstances qui existaient déjà au moment de la déclaration de licenciement immédiat, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas ou ne pouvait pas connaître. En effet, outre le fait que les performances insuffisantes du travailleur ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate (TF 4A_559/2008 du 12 mars 2009 c. 4.3 ; TF 4C.180/2004 du 16 août 2004 c. 2.2 ; TF 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 ; ATF 97 III142 c. 2), l'employeur savait que le bénéficiaire des AIT n'était titulaire d'aucun titre universitaire ni d'aucun diplôme dans le domaine informatique lors de son engagement (cf. CV de l'appelant, pièce 111 du bordereau du 20 avril 2009 de l'intimée) et il lui a tout de même confié un projet d'importance en tant que cadre avec responsabilités accrues (cf. mémoire de réponse, p. 5), très critique et très crucial (cf. jugement du Tribunal de police du 27 février 2012, p. 3). De plus, l'employeur, qui avait appris au plus tard le lundi 9 juin 2008 que le travailleur avait pris du retard dans l'accomplissement de ses tâches, n'a pas résilié les rapports de travail dans un délai de deux ou trois jours ouvrables, considérant ainsi que cette situation ne justifiait pas un motif de licenciement avec effet immédiat. Quant aux deux visites que l'appelant a faites auprès des deux clients V. _____ et [...] sans en informer sa hiérarchie et/ou le

- 31 - commercial, il s'agit de faits anciens qui ne sont pas à l'origine de la lettre de licenciement. Au demeurant, ces manquements ont fait l'objet d'une instruction expresse écrite de la part de l'employeur et il n'est pas établi que l'appelant aurait contrevenu ultérieurement à la règle désormais clairement énoncée par l'employeur.

E. 5

a) Selon 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 cessation 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). b) En l'espèce, le contrat de travail signé par les parties prévoyait une résiliation possible pour la fin d'un mois, avec préavis d'un mois

durant la première année de service. Engagé au 1er février 2008 et licencié le 13 juin 2008 sans justes motifs, l'appelant doit se retrouver dans la même situation que si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire. Par conséquent, l'appelant a droit à son salaire du 13 juin au 31 juillet 2008. S'agissant du montant du salaire, sous le terme « Appointements », le contrat de travail prévoyait un revenu annuel global de 120'000 francs. Sous le terme « Revenu global annuel », il était prévu un revenu fixe de 90'000 fr. réparti en douze mensualités, soit 7'500 fr. mois, plus un bonus de 20'000 fr. à partir d'un chiffre d'affaires de 180'000 fr. et un bonus de 40'000 fr. à partir d'un chiffre d'affaires de 250'000 francs. Dès lors que le contrat a été résilié moins de six mois après le début de l'entrée en fonction de l'appelant, celui-ci ne peut prétendre qu'à son salaire fixe de 7'500 fr., peu importe qu'il ait reçu régulièrement un salaire brut de 10'000 fr. comprenant à l'avance une part de bonus. Dans la mesure où l'intimée n'a pas revendiqué la compensation entre ce qu'elle aurait versé en trop et ce que réclame

- 32 - l'appelant, celui-ci a droit à un montant de 3'250 fr. pour la période du 13 au 30 juin 2008 (7'500 fr. : 30 x 13) et de 7'500 fr. pour le mois de juillet 2008, soit un total de 10'750 fr. brut, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 13 juin 2008. La caisse de chômage s'est subrogée dans les droits de l'appelant (art. 29 al. 2 LACI) pour les indemnités versées du 16 juin au 31 juillet 2008, à savoir 3'104 fr. 25 pour le mois de juin et 7'243 fr. 25 pour le mois de juillet, soit un total de 10'347 fr. 50. Il convient de lui allouer cette somme et de la porter en déduction du montant dû par l'employeur au travailleur.

E. 6

a) En vertu de l'art. 337c al. 3 CO, 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 dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. L'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié ; une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 c. 5a ; ATF 121 III 64 c. 3c ; ATF 120 II 243 c. 3e). L'indemnité, dont le montant n'est pas soumis aux cotisations sociales (ATF 123 V 5), est fixée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur ; d'autres critères, tels que la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 c. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 c. 3c), entrent aussi en considération (pour un aperçu de la jurisprudence, voir TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 c. 5.2.1). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wylter, op. cit., pp. 609-610).

- 33 - b) En l'espèce, les rapports de travail ont duré peu de temps et l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'appelant n'a pas été particulièrement grave. Selon les témoins T3._____ et T4._____, l'appelant s'est présenté auprès des employés de l'intimée comme étant fortuné, prétendant qu'il ne travaillait quasiment que pour son plaisir, qu'il était propriétaire de plusieurs immeubles et que son emploi était une manière d'acquérir une nouvelle expérience. On sait également que le comportement de l'appelant durant les rapports de travail n'a pas été exempt de tout reproche. Il s'ensuit que le montant alloué à

titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO ne saurait dépasser un mois de salaire, soit 7'500 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 13 juin 2008.

E. 7

a) Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être partiellement admis et le jugement entrepris réformé en ce sens que B. _____ Sàrl doit payer à A. _____, avec intérêts à 5 % l'an dès le 13 juin 2008, d'une part la somme de 10'750 fr. brut, sous déduction des charges sociales et de 10'347 fr. 50 en faveur de l'intervenante, d'autre part la somme de 7'500 fr. net. b) Les dépens de première instance comprennent les frais de justice, les honoraires et les débours (art. 91 CPC-VD [Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966]). Obtenant partiellement gain de cause, le demandeur a droit de la part de la défenderesse au remboursement des deux tiers de ses frais de justice, soit 1'618 fr. (2'427 fr. x 2/3), ainsi qu'à un montant de 5'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil, soit au total à 6'618 francs. L'intervenante a droit de la part de la défenderesse au remboursement de l'entier de ses frais de justice par 1'250 francs. c) Les frais judiciaires de deuxième instance seront arrêtés à 878 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]). Dès lors qu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 al. 2 CPC), les frais judiciaires seront répartis par moitié à la charge de l'appelant et pour moitié à la charge de l'intimée. L'intimée doit par conséquent verser 439

- 34 - fr. à l'appelant à titre de restitution partielle d'avance de frais de deuxième instance (art. 111 al. 2 CPC).

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