

VD_GERICHTE PT13.030140 vom 8. April 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-04-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT13.030140

FR: VD_GERICHTE PT13.030140 du 8 avril 2016

IT: VD_GERICHTE PT13.030140 del 8 aprile 2016

Erwägungen

E. 25

consid. 3a ; 117 II 560 consid. 3a). Cette obligation accessoire générale vaut dans une mesure accrue pour les cadres, eu égard au crédit particulier et à la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise de l'employeur (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 86 consid. 2c).

- 13 - 3.5 En l'espèce, il est certes établi que l'un des deux subordonnés de l'intimé a perçu la proposition litigieuse de celui-ci comme étant sérieuse. Toutefois, la perception de ce subordonné ne permet pas de démontrer à elle seule et en l'absence d'autres éléments l'étayant l'intention de l'intimé de commettre un vol au préjudice de l'appelante, ce d'autant que ce subordonné avait des griefs contre son supérieur, de sorte que sa perception au sujet de la proposition litigieuse doit être relativisée. Par ailleurs, quand bien même ce subordonné avait sollicité la tenue d'une réunion et écrit une lettre en décembre 2012 au sujet de l'attitude de l'intimé à son égard, il n'a pas fait état de la proposition litigieuse à ces occasions. En outre, le témoin B. _____ – également subordonné de l'intimé, présent lorsque la proposition litigieuse a été formulée et dont le témoignage a été considéré comme crédible par le tribunal – a pour sa part affirmé avoir compris que cette proposition n'était pas sérieuse. Par conséquent, il y a lieu de retenir que le motif invoqué à l'appui du licenciement immédiat de l'intimé, à savoir l'incitation au vol de matériel de l'entreprise par des subordonnés dans le but de se partager le produit de la vente, n'est pas établi, la proposition de l'intimé relevant bien plus de la boutade, voire d'un « coup de gueule » face à l'encombrement des entrepôts, ce qui est aussi corroboré par le fait que l'intimé traversait alors une période difficile sur le plan personnel. 3.6 L'appelante fait en outre valoir que, vu sa position hiérarchique envers son subordonné, l'intimé devait agir avec d'autant plus de retenue et respecter d'autant plus scrupuleusement son obligation de fidélité envers son employeur. En l'occurrence, la boutade de l'intimé, soit son « coup de gueule », ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat, d'autant moins que cette mesure d'ultime recours n'a pas été précédée d'un avertissement. Du reste, s'il est vrai que l'intimé occupait un poste de responsable, l'appelante perd de vue que leurs rapports contractuels ont

- 14 - duré plus de quinze ans et que l'intimé a bénéficié de toute sa confiance durant ces nombreuses années. Au vu de ce qui précède, le moyen principal de l'appelant doit être rejeté. 4. 4.1 Subsidiairement, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé l'art. 337c al. 3 CO. Elle conteste avoir licencié l'intimé tardivement, soit quatre mois après les faits, et considère que le dépôt d'une plainte pénale ne se justifiait pas dès lors qu'une procédure pénale n'aurait rien apporté de plus que la procédure civile. Elle soutient encore que l'âge de l'intimé serait un paramètre indépendant du licenciement immédiat et que la faute de l'intimé devrait être considérée comme grave vu sa position dans l'entreprise, son rapport hiérarchique avec U. _____ et la confiance qui lui était accordée. Selon elle, la

faute de l'intimée serait concomitante à la faute de l'appelante, si bien qu'elle justifierait la suppression de l'indemnité, voire sa réduction. 4.2 Aux termes 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. 4.3 Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'alinéa 3 qui peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, puisqu'elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la

- 15 - gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur lorsque celle-ci a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3b/cc ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; CACI 10 décembre 2015/663 consid. 7b ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 3 ad art. 337c CO ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, pp. 609 s.). 4.4 Les premiers juges ont pris en considération la durée de plus de quinze ans des relations contractuelles entre les parties et l'âge de l'intimé au moment du licenciement, soit presque 56 ans. En outre, ils ont tenu compte de la manière de procéder de l'appelante qui fut particulièrement légère et désorganisée dès lors qu'elle n'a réagi que quatre mois après les faits litigieux. Ils ont considéré que l'appelante avait licencié l'intimé sur la base de soupçons, sans avertissement préalable, sans engager pour autant une procédure pénale à son encontre et en ne lui laissant que « peu de place pour s'exprimer ». Cela étant, ils ont également relevé que l'intimé avait agi avec légèreté en ce sens qu'il n'avait pas été des plus inspirés lorsqu'il a tenu les propos litigieux. Ainsi, ils ont condamné l'appelante au versement d'une indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO, qu'ils ont arrêtée à quatre mois de salaire brut. 4.5 Le résultat de l'appréciation des premiers juges ne prête pas le flanc à la critique. L'âge de l'intimé et la longue durée des relations de travail entre les parties constituent en effet des éléments importants à prendre en considération. La manière de procéder de l'appelante – qui, faute d'une organisation efficace, a pris connaissance des faits litigieux quatre mois plus tard et a alors décidé de licencier l'intimé sans même lui donner une réelle occasion de s'exprimer – pèse aussi fortement dans la balance, ce d'autant que le dépôt d'une plainte pénale n'entraîne guère en ligne de compte en l'espèce. Enfin, si tant est que le comportement de l'intimé ait joué un rôle décisif dans son licenciement, il ne saurait en aucun cas fonder la suppression de l'indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO, mais tout au plus une réduction de celle-ci, ce dont les premiers juges ont d'ailleurs tenu compte.

- 16 - Dès lors, le moyen subsidiaire de l'appelante doit également être rejeté. 5. Il s'ensuit que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'079 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante H. _____, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

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