

VD_GERICHTE PT16.018364 vom 6. März 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-03-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT16.018364

FR: VD_GERICHTE PT16.018364 du 6 mars 2022

IT: VD_GERICHTE PT16.018364 del 6 marzo 2022

Erwägungen

E. 3.1

L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Il doit ainsi s'efforcer d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des conclusions juridiques qui en sont tirées. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens déjà présentés aux juges de première instance, si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée, ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et le grief doit être déclaré irrecevable (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5 ; TF 4A_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 3.2 ; TF 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, SJ 2018 I 21). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3 ; TF 5A_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.1). Ainsi, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait qui lui est présenté avec celui de la décision attaquée pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 4 mai 2021/212 consid. 3.2 ; CACI 8 juin 2020/223 consid. 2.2 ; CACI 29 juin 2017/273 consid. 3.2).

- 20 -

E. 3.2

et les arrêts cités). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre 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 (TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Lorsque le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]), s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Savoir si le

comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte

- 23 - de la position du travailleur au sein de l'entreprise, 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 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2 et les arrêts cités). 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 ; cela peut valoir pour un cadre comme pour une caissière de supermarché (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2 et les arrêts cités). De manière générale, le comportement des cadres est apprécié avec plus de rigueur, car leur fonction leur confère un crédit particulier et une responsabilité accrue (ATF 130 III 28 consid. 4.1). Le juge tiendra également compte du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.2). S'agissant de justes motifs de licenciement immédiat, l'employeur qui entend s'en prévaloir doit démontrer leur existence (CACI 11 janvier 2021/17 consid. 3.2.1). L'art. 8 CC ne dit pas comment le juge doit forger sa conviction, ni de quelle manière il doit apprécier les preuves (cf. ATF 128 III 22 consid. 2d).

E. 3.3

L'appelant invoque l'arbitraire dans l'établissement des faits et l'appréciation des preuves. Il reproche aux premiers juges d'avoir fait preuve d'arbitraire en retenant que le licenciement immédiat notifié à l'appelant reposait sur des justes motifs. A l'appui de son moyen, il se limite toutefois à indiquer qu'il ressortirait de l'établissement des faits et de l'appréciation des preuves que même s'il avait admis avoir effectué les prélèvements litigieux, la légitimité de ces opérations était pour le moins vraisemblable. Or, cette affirmation ne constitue pas une critique valable des faits retenus par les premiers juges au sens de l'art. 311 al. 1 CPC (cf. consid. 3.1 supra), mais la simple expression d'un point de vue. L'appelant conteste en effet de manière générale la constatation des faits opérée par l'autorité de première instance, mais ne tente pas de démontrer, au moyen d'explications circonstanciées, que cette constatation serait inexacte en mentionnant les faits qu'il estime erronés et en fondant son raisonnement sur des pièces du dossier. Ainsi, ici également, le moyen de l'appelant n'est pas suffisamment explicite pour répondre aux exigences de motivation et doit donc être déclaré irrecevable.

- 21 - Cela étant, les moyens de droit formulés par l'appelant seront examinés sur la base de l'état de fait établi par les premiers juges. Il convient de relever que les premiers juges n'ont pas retenu, sur le plan factuel, que l'intimée aurait exprimé des doutes au sujet du bien-fondé des accusations portées à sa connaissance concernant les prélèvements litigieux ; ils n'ont pas davantage retenu que les montants prélevés auraient été remis à M. _____ et que celui-ci aurait mené, à l'époque des événements, un train de vie des plus somptueux (cf. not. jgt, pp. 35-36).

E. 4

L'appelant invoque une violation de l'art. 337 CO. Il considère que son licenciement immédiat ne serait pas justifié ; il reproche aux premiers juges d'avoir retenu que son

licenciement était fondé sur le soupçon de la commission, survenue ou possible, d'une infraction pénale, dès lors que les soupçons qu'un employeur pourrait nourrir à l'égard de son employé ne suffiraient pas, selon lui, à fonder un motif de résiliation immédiate, dans la mesure où il s'agirait « de circonstances unilatérales, fondées sur la perception objective des choses ». Il ajoute que les soupçons d'abus de confiance en lien avec les prélèvements litigieux proviennent d'accusation portées par M. _____, son ex-partenaire enregistré, et qu'il serait fortement plausible que celui-ci aurait agi ainsi pour lui nuire. L'appelante relève en outre que l'intimée ne l'aurait pas entendu sur ce point, de sorte qu'elle n'aurait selon lui pas entrepris les mesures de vérification qui lui incombaient raisonnablement avant de lui signifier le licenciement. Il soutient encore qu'il aurait tenté de donner des explications sur les prélèvements litigieux, que le montant de ceux-ci serait modeste, ce qui renforcerait leur légitimité, et que l'autorité pénale, même après une instruction complète, n'aurait pas été en mesure de conclure à un abus de confiance. Dans ces conditions, il estime que le soupçon de l'employeur n'était pas suffisant pour fonder un licenciement avec effet immédiat.

E. 4.1.1

Selon l'art. 337 al. 1 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

- 22 - qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Aux termes de l'art. 337 al. 2 CO, 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. Ces dispositions légales sont de caractère absolument impératif (art. 361 al. 1 CO).

E. 4.1.2

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 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Seul un manquement particulièrement grave de l'employé peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). 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 ; TF 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid.

E. 4.1.3

Selon la jurisprudence, les infractions pénales commises par des employés dans le cadre de leur travail ou dans leur vie privée aux dépens de leurs collègues, employeurs, clients ou tiers peuvent constituer un juste motif de licenciement immédiat sans avertissement préalable (ATF 117 II 560 consid. 3b ; TF 5A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). Toutefois, dans ces cas, les circonstances du cas d'espèce jouent un rôle décisif, en particulier la gravité de l'infraction et la question de savoir si l'infraction a un impact direct sur la relation de travail (TF 5A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1 et l'arrêt cité). Le Tribunal fédéral n'exclut pas que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat,

- 24 - quand bien même l'accusation portée contre l'employé se révèle ensuite infondée ou ne peut pas être prouvée ; en effet, selon les circonstances, de tels soupçons peuvent rendre impossible la continuation des rapports de travail (TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les arrêts cités). Toutefois, d'autres éléments excluent généralement le bien-fondé d'un congé-soupçon, soit parce que le manquement reproché, même s'il était avéré, ne serait pas suffisamment important pour justifier un congé immédiat sans avertissement, soit parce que l'employeur n'a pas fait tout ce qu'on pouvait attendre de lui pour vérifier les soupçons (TF 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2 et les arrêts cités). L'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits soupçonnés par les moyens qui sont raisonnablement à sa disposition. Dans cette perspective, il doit offrir à la personne mise en cause la possibilité d'exprimer son point de vue, cas échéant en amenant des éléments en sa possession. Les investigations raisonnables comprennent l'examen des pièces à disposition ainsi que l'audition de la ou des personnes que l'employeur peut entendre et qui sont des protagonistes directs (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, pp. 721 s.). Enfin, même si l'infraction pénale n'est finalement pas avérée, le licenciement immédiat peut être justifié lorsque le travailleur a contrevenu aux directives claires de l'employeur (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 723).

E. 4.1.4

L'art. 53 CO consacre l'indépendance du juge civil par rapport au juge pénal. On ne trouve dans l'actuelle procédure unifiée aucune disposition selon laquelle le juge civil serait lié par le juge pénal quant à l'établissement des faits et l'appréciation des preuves (TF 4A_276/2014 et TF 4A_282/2014 du 25 février 2015 consid. 2.5 ; TF 4A_533/2013 du 27.3.2014 consid. 3.3 ; pour le détail, cf. TF 4A_230/2021 du 7 mars 2022 consid. 2.2).

E. 4.2

En l'espèce, dans sa lettre de résiliation du 5 octobre 2016, l'intimée a indiqué à l'appelant que le motif de son licenciement était qu'il avait procédé à des prélèvements bancaires indus au cours des derniers mois pour un montant de 13'170 fr. 25 au moins. Il a joint à cette lettre des avis de retrait qui ont permis d'établir que ces prélèvements avaient

- 25 - été effectués entre le 29 juin et le 7 septembre 2015 auprès de différentes agences de la banque [...] et que les montants prélevés correspondaient aux montants de chèques établis par l'intimée pour rétribuer des travailleurs intérimaires ne disposant pas de comptes bancaires ou postaux, dont les bénéficiaires ne s'étaient jamais manifestés. Dans le cadre de ces écritures, l'intimée a en substance ajouté que les prélèvements litigieux étaient de nature à rompre définitivement le lien de confiance particulier liant les parties, en raison de la fonction de directeur général de l'appelant. Celui-ci ne conteste pas l'existence de ces prélèvements. L'existence des prélèvements litigieux a été portée à la connaissance de l'intimée par M. _____ le 1er octobre 2015. L'intimée a ensuite fait le nécessaire afin de vérifier les accusations portées par le prénommé, en obtenant, auprès de la banque concernée, les avis de retrait portant sur les prélèvements litigieux, qui lui ont permis de constater que l'appelant avait, contrairement à ce qui se faisait habituellement, retiré en personne des espèces du compte courant de l'intimée, en indiquant le numéro d'un chèque et l'identité d'un employé intérimaire. En date du 5 octobre 2015, elle a convoqué l'appelant à un entretien afin de le confronter aux accusations portées contre lui et recueillir sa version des faits. Durant l'entretien, auquel assistaient [...] et deux autres personnes, il a été proposé à l'appelant de trouver un accord « de sortie » si celui-ci lui disait la vérité sur

l'encaissement des chèques. L'intéressé a toutefois contesté les faits et a quitté la salle. Dans ces circonstances, on ne saurait tout d'abord suivre l'appelant lorsqu'il fait valoir que l'intimée ne l'a pas entendu. Ensuite, à l'instar des premiers juges, on ne voit pas quelle autre mesure d'investigation l'intimée aurait pu mettre en œuvre, dès lors qu'elle avait déjà, d'une part, obtenu des pièces attestant les accusations en cause et, d'autre part, entendu l'appelant à cet égard. Par conséquent, il y a lieu de considérer de l'employeur a entrepris les mesures de vérification qui pouvaient raisonnablement être attendues de lui et que celles-ci étaient suffisantes pour lui permettre de se faire une idée de la gravité des actes commis par son employé. On relève qu'il n'est pas déterminant que M. _____ ait

- 26 - peut-être cherché à nuire à l'appelant en dénonçant le comportement de celui-ci à l'intimée, ce qu'aucun élément au dossier ne permet par ailleurs d'établir avec certitude. Enfin, l'appelant a certes été libéré de l'infraction d'abus de confiance par la Cour d'appel pénale. Cela étant, dans son appel, il omet de mentionner que les premiers juges ont retenu qu'indépendamment de cette question, il avait adopté un comportement qui était contraire aux directives et aux intérêts de l'intimée et ainsi de nature à rompre le lien de confiance nécessaire au maintien du contrat de travail. L'intéressé ne pouvait en effet ignorer que l'argent résultant des prélèvements litigieux, dont l'utilisation n'a pas pu être déterminée, n'allait de toute façon pas profiter à l'intimée. De plus, en travaillant pour celle-ci comme directeur général, il avait une fonction de cadre ainsi qu'un salaire élevé lui conférant un crédit particulier et une responsabilité accrue, de sorte que l'intimée était en droit d'attendre de lui des exigences plus importantes en termes de rigueur dans l'accomplissement de ses devoirs et de loyauté. Or, en prélevant de manière indue un montant de l'ordre de 13'000 fr., qui ne saurait être qualifié de modeste, sur le compte courant de l'intimée, l'appelant a contrevenu à ces exigences. Dans ces conditions, force est d'admettre que la continuation des rapports de travail entre les parties ne pouvait plus, selon les règles de la bonne foi, être exigée de l'intimée, ce d'autant plus que le délai ordinaire de résiliation était de six mois. Pour les motifs évoqués ci-dessus, le manquement doit être considéré comme grave et constitue dès lors un juste motif de licenciement immédiat sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire. Ainsi, c'est à juste titre que l'autorité de première instance a considéré que le licenciement immédiat signifié par l'intimée à l'appelant était justifié.

E. 5.1

En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé.

- 27 -

E. 5.2

L'appelant a demandé l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel. Le 3 février 2022, la juge déléguée l'a informé qu'il était en l'état dispensé de fournir l'avance de frais et que la décision définitive sur l'assistance judiciaire était réservée.

E. 5.2.1

Une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (art. 117 CPC). Un procès est dépourvu de chances de succès lorsque les perspectives de le gagner sont notablement plus faibles que les risques de le perdre. Est déterminante la question de savoir si une partie disposant des ressources financières nécessaires se lancerait ou non dans le procès après une

analyse raisonnable. Il s'agit d'éviter qu'une partie mène un procès qu'elle ne conduirait pas à ses propres frais, uniquement parce qu'il ne lui coûte rien (TF 5D_171/2020 du 28 octobre 2020 consid. 3.1 et les références citées).

E. 5.2.2

En l'espèce, la cause de l'appelant était d'emblée dépourvue de toute chance de succès (art. 117 let. b CPC). L'appel repose en effet pour l'essentiel sur un état de fait autre que celui établi par les premiers juges, que l'appelant expose sans pour autant expliquer en quoi l'établissement des faits par les premiers juges serait déficient. Pour le surplus, l'appelant a pour l'essentiel fait valoir que l'employeur aurait dû se livrer à davantage d'investigations, sans que l'on puisse voir quelle mesure supplémentaire pouvait être prise. Finalement, l'appelant soutient qu'il serait acceptable qu'un employé soustraie des fonds de son employeur, pour peu que l'on ignore la destination de ces fonds, et que de tels actes ne justifieraient pas un licenciement immédiat. Pareille thèse ne résiste pas à l'examen. La requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit dès lors être rejetée.

E. 5.3

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 3'017 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

- 28 -

E. 5.4

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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