

VD_GERICHTE PT16.045017 vom 3. Mai 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-05-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT16.045017

FR: VD_GERICHTE PT16.045017 du 3 mai 2019

IT: VD_GERICHTE PT16.045017 del 3 maggio 2019

Erwägungen

E. 43

consid. 2 et les références citées). En l'occurrence, l'appelante a produit, outre une pièce de forme, des extraits internet de la définition et des synonymes du mot

- 21 - « hypocrite ». Ces pièces sont irrecevables, dès lors qu'elles auraient pu être produites dans le cadre de la procédure de première instance. Elles sont de toute manière sans pertinence sur le sort de la cause. 3. L'appelante soutient que son droit à la preuve selon l'art. 8 CC aurait été violé, en ce sens que les preuves auraient été appréciées de manière inégalitaire, le premier juge ayant écarté de façon inadmissible des faits allégués qui ressortaient non seulement des déclarations de témoins, mais également d'autres éléments au dossier. L'art. 8 CC ne régit cependant pas l'appréciation des preuves, de sorte qu'il ne dicte pas au juge comment forger sa conviction (Colombini, Code de procédure civile. Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, n. 1.3 ad art. 152 CPC et réf. citées). Le moyen sera examiné au regard de la conformité de l'appréciation des preuves aux éléments du dossier. 4. 4.1 L'appelante soutient que l'intimée aurait démissionné, respectivement abandonné son emploi lors de l'entretien du 4 mai 2016. Elle fait valoir que l'intention de l'intéressée de quitter définitivement son poste serait confirmée par les témoignages de C.P. _____, de B.P. _____ et de Q. _____ que les premiers juges ne pouvaient pas écarter pour le seul motif qu'ils émanaient d'employés, ces témoignages étant au demeurant corroborés par le message WhatsApp de l'intimée du même jour. 4.2 Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. L'abandon d'emploi est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu. Dans ce cas, le

- 22 - contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a; TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat ; son interprétation se fait selon le principe de la confiance (art. 18 al. 1 CO; cf. ATF 126 III 59 consid. 5b ; ATF 126 III 375 consid. 2e/aa). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1; TF 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a).

Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3). Il n'y a pas abandon d'emploi lorsque, après une violente altercation avec son employeur, le travailleur quitte brusquement son travail, en emportant du matériel et des affaires personnelles et en déclarant qu'il ne reviendra plus et que, dans les jours suivants, il revient en exprimant l'intention de trouver un arrangement comportant la reprise de travail. Dans un tel cas, le comportement du travailleur doit être relativisé ; en raison de l'excitation, de l'emportement et de la colère, l'employeur ne peut raisonnablement pas considérer être en présence d'une décision définitive de son employé de ne plus reprendre le travail (TF 7 décembre 1999, JAR 2000 p. 227). Il en va de même lorsque, à la

- 23 - suite d'une altercation avec le chef de l'entreprise, l'employé restitue ses clés avant de revenir le jour même sur le chantier après qu'un collègue est allé le chercher (TF 4A 337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3; Wyler/Heinzer, Droit du travail, Berne 2014, 3e éd., p. 614). 4.3 En l'espèce, les premiers juges ont considéré que, compte tenu du lien étroit entre les témoins C.P._____, B.P._____ et Q._____ et l'appelante (professionnel pour ce dernier et professionnel et familial pour les deux premiers), ainsi que des tensions existant entre l'intimée et B.P._____ et Q._____, ces seuls témoignages ne suffisaient pas pour retenir que l'intimée avait démissionné de manière claire. Cette appréciation des preuves ne prête pas le flanc à la critique. En effet, les liens qui existent entre la partie et le témoin exercent une influence directe sur la force probante à accorder au témoignage. En raison de ces liens ou de l'intérêt d'un témoin à l'issue de la procédure, le juge pourra ne retenir ces témoignages que dans la mesure où ils sont corroborés par d'autres éléments du dossier (CACI 31 mars 2017/133). Quant au message (SMS) du même jour dont se prévaut également l'appelante, il n'établit pas davantage une intention définitive de mettre fin aux relations de travail. Il exprime uniquement qu'une « éventuelle » démission orale n'aurait aucune valeur juridique, l'intéressée précisant par ailleurs qu'elle était en arrêt maladie. Enfin, le message déchiqueté retrouvé dans la poubelle de l'intimée exprime certes la colère de cette dernière, mais il n'établit pas une volonté définitive de mettre fin aux relations de travail. Comme les premiers juges l'ont retenu, il apparaît que l'entretien du 4 mai 2016 faisait suite à une dégradation de l'ambiance et à la présence de grandes tensions entre l'intimée et B.P._____ et Q._____ et que des altercations verbales sont intervenues entre les personnes présentes, l'intimée quittant la réunion en claquant la porte et consultant immédiatement un médecin. Conformément à la jurisprudence précitée, une éventuelle déclaration de démission – qui n'est pas même établie – devrait être relativisée, celle-ci relevant d'une réaction émotionnelle à la suite d'un entretien difficile ; dans ces circonstances

- 24 - équivoques, il incombait à l'employeur de mettre l'intimée en demeure de reprendre son travail, d'autant que cette dernière n'avait pas remis les clés à son employeur au moment de son départ, ces clés ayant été réclamées par ce dernier dans son SMS de l'après-midi du 4 mai 2016. L'appelante semblait bien en être consciente, puisque le témoin H._____, gendarme ami commun des parties, a – certes sans être très affirmatif – relaté qu'il lui semblait que l'appelante lui avait demandé le jour même si l'intimée comptait revenir travailler. Par ailleurs, l'intimée a envoyé à son employeur, toujours le 4 mai 2016, une photographie du certificat médical de son médecin attestant de son arrêt maladie, ce qui tend à démontrer qu'elle ne considérait pas que le contrat de travail avait pris fin, comme

l'atteste d'ailleurs le courriel du 13 mai 2016 qu'elle a adressé à l'appelante, indiquant qu'elle réintégrerait son poste de travail dès la fin de son arrêt médical. Dans ces circonstances, l'employeur ne pouvait objectivement et de bonne foi pas comprendre que le salarié entendait quitter son emploi. Le moyen est donc infondé et doit être rejeté. 5. 5.1 Subsidiairement, l'appelante soutient que le congé immédiat qu'elle a donné le 13 mai 2016 serait justifié. Elle se fonde sur le comportement de l'intimée lors de l'entretien du 4 mai 2016, notamment sur les injures proférées, ainsi que sur les accusations erronées et autres rumeurs qu'elle répandait et qui avaient déjà fait l'objet d'avertissements. 5.2 En vertu de l'art. 337 al. 1, 1^{er} phr., CO, les parties au contrat de travail peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Mesure exceptionnelle, une telle résiliation doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité (ATF 137 III 303 consid.

- 25 - 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; ATF 116 II 145). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 précité consid. 4.2). 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). On ne saurait 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 les circonstances concrètes, notamment la nature et la gravité des manquements, leur fréquence ou leur durée, de même que l'attitude du travailleur face aux injonctions ou menaces formulées à son encontre (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). En l'absence d'avertissement préalable, l'employeur ne peut pas invoquer des manquements de moindre importance pour soutenir que leur accumulation aurait peu à peu réduit puis rompu le lien de confiance et rendu la situation intenable (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail Code annoté*, 2^e éd., 2010, n. 1.32 ad art. 337 CO et les réf. cit.). L'employeur doit formuler l'avertissement de façon claire et conforme aux règles de la bonne foi. Le travailleur doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat. A tout le moins cette menace doit-elle pouvoir être déduite de la teneur de l'avertissement. Le travailleur doit savoir précisément quel comportement il doit adopter à l'avenir et ce qui ne sera plus toléré par l'employeur (TF 4C.10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1 in JAR 2008 p. 188 ; TF 4C.364/2005 du 12 janvier 2006 consid. 2.3, in *Revue suisse de jurisprudence* [RSJ] 2006 p. 2014 ; Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 1.33 ad art. 337 CO).

- 26 - Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1c). Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a

connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; ATF 127 III 310 consid. 4b ; ATF 75 II 329 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique. On peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités ; ATF 130 III 28 consid. 4.4). Il y a lieu par ailleurs de distinguer selon que l'état de fait est clair ou qu'il appelle des éclaircissements. Dans ce dernier cas, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élucider les faits, étant précisé que

- 27 - l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste motif doit prendre immédiatement et sans discontinuer toutes les mesures qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour clarifier la situation. Dans certains cas, il peut s'imposer de mener les investigations en secret (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4 ; TF 4C.188/2006 du 25 septembre 2006 consid. 2 ; TF 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) (Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 71 ad art. 337 CO). 5.3 En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que l'entretien du 4 mai 2016 s'inscrivait dans une ambiance professionnelle très tendue et que, compte tenu du contexte particulier dans lequel cet entretien avait eu lieu et de l'état de fragilité psychologique de l'intimée lié à ce contexte et attesté médicalement, l'altercation intervenue ce jour- là ne pouvait pas constituer un juste motif de licenciement. Cette appréciation peut être confirmée. Les termes qui ont pu être utilisés ne sont pas établis, les témoignages étant insuffisants à cet égard pour les raisons déjà indiquées et l'intimée faisant valoir pour sa part qu'elle aurait fait l'objet d'agressions verbales fleuries. Quant au fait d'avoir, sous l'effet de la colère, claqué violemment la porte, qui a été cassée, il ne constitue pas non plus un juste motif de licenciement, ce geste pouvant s'expliquer par le contexte particulier de l'entretien. S'agissant de la divulgation d'informations confidentielles à des tiers, les premiers juges ont retenu qu'elle n'était pas démontrée par les deux attestations produites, établies plus d'un an après le départ de l'intimée de la société et constitutives de témoignages écrits. Cette appréciation ne prête pas le flanc à la critique. La jurisprudence tend à

- 28 - considérer qu'un témoignage écrit ne constitue pas l'un des moyens de preuve exhaustivement prévus à l'art. 168 CPC et qu'en tout état de cause, sa valeur probante est relative et qu'il y a lieu de tenir compte du fait qu'il est rédigé en vue d'un procès (Colombini, op. cit. n. 5 ad art. 169 CPC et réf. citées). En l'espèce, à supposer que l'on puisse en tenir compte, de telles attestations, établies en vue de la procédure une année

après le licenciement – sans qu'elles indiquent dans quelles circonstances et à quel moment les informations litigieuses auraient été données, ni quand les personnes concernées en auraient fait part à l'employeur –, n'ont guère de force probante, d'autant qu'elles sont infirmées par le témoignage [...], qui a déclaré que pour ce qui le concernait, l'intéressée n'avait pas divulgué des informations propres à l'entreprise. A cela s'ajoute que l'appelante n'établit pas à quel moment elle aurait eu connaissance de cette divulgation. Elle fait valoir qu'elle aurait convoqué l'intimée le 4 mai 2016, à la suite de la découverte du fait que cette dernière continuait à divulguer des informations confidentielles et nuisibles à son image, sans toutefois le démontrer. Il apparaît en effet que, même à suivre les témoignages des autres personnes présentes, l'entretien a porté sur les difficultés relationnelles entre B.P. _____, Q. _____ et l'intimée et non sur la divulgation d'informations. L'appelante échoue ainsi dans la preuve d'une réaction dans le court délai de réflexion admis par la jurisprudence. Quoi qu'il en soit, le contenu des divulgations présenté n'apparaît pas comme un manquement particulièrement grave permettant un licenciement sans avertissement préalable. Or, comme le retiennent les premiers juges, sans que cela prête le flanc à la critique, l'avertissement oral prétendument donné en 2015 n'est attesté que par le seul témoignage de C.P. _____, qui, compte tenu du lien tant professionnel que personnel de ce témoin avec le patron de l'entreprise, ne peut pas être considéré comme suffisant à en établir l'existence. L'appel est dès lors également infondé sur ce point.

- 29 - 6. L'appelante soutient encore que l'intimée aurait pris toutes ses vacances. Elle se prévaut en particulier de la pièce 60, soit d'un calendrier outlook qui aurait été établi par l'intimée elle-même. Les premiers juges ont retenu que cette pièce, constituée de quatre courriels qui auraient été envoyés par l'intimée à C.P. _____ le 21 juin 2017, auxquels était joint pour chaque courriel un calendrier portant chacun sur une année de 2013 à 2016 et intitulé « calendrier de S. _____ », n'établissait pas les vacances prises, dès lors que l'intimée, prétendument expéditrice, ne travaillait plus dans l'entreprise depuis plus d'une année. Comme ce n'était pas l'intimée qui avait transmis ces calendriers à C.P. _____, il n'était pas possible de déterminer si la teneur de ceux-ci correspondait effectivement au calendrier des vacances de l'intimée. Les magistrats ont ajouté que l'on ne pouvait pas davantage se fonder sur l'attestation manuscrite de l'intimée (pièce 107), celle-ci étant peu claire et ne permettant pas de déterminer l'entier des vacances prises, notamment pour 2013 et 2015. En l'absence de preuves, il y avait lieu de se baser sur les allégués de l'intimée. L'appelante ne conteste pas de manière motivée ces considérations topiques, se bornant à alléguer que les pièces étayeraient ses dires. La recevabilité de l'appel sur ce point est douteuse. Quoi qu'il en soit, l'appréciation des pièces par les premiers juges ne prête pas le flanc à la critique. Elle est par ailleurs conforme à la jurisprudence sur le fardeau de la preuve en la matière, selon laquelle il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (ATF 128 III 271 consid. 2a/bb; TF 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 406). Faute de preuve suffisante, c'est à juste titre que les premiers juges se sont fondés sur les allégations de l'intimée, qu'ils ont par ailleurs corrigées pour tenir compte de l'étendue du droit aux vacances selon les années concernées et du fait que, pour l'année 2016, il y avait lieu de réduire le droit aux vacances en raison de l'incapacité de travail supérieure à un mois, ce qui n'est pas contesté. On précisera

- 30 - encore que les premiers juges n'ont pas méconnu le décompte de salaire de mai 2016, mentionnant 12 jours de vacances à payer (pièce 108), puisqu'ils ont déduit le solde de ce décompte versé par l'appelante des prétentions encore dues (cf. jugement p. 28). 7. 7.1 L'appelante conteste enfin l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Elle soutient que ce serait le comportement de l'intimée qui aurait créé la situation « pour le moins douteuse » qui a mené à la procédure litigieuse. 7.2 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO. Elle est de même nature que celle de l'art. 336a CO et est à la fois réparatrice et punitive, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407). Elle est en principe due en cas de licenciement immédiat injustifié, mais elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300 consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e in fine). Pour fixer cette indemnité, le juge peut prendre en considération la durée des rapports de travail, l'âge de l'employé, sa position dans l'entreprise, ainsi que la situation sociale et économique des deux parties (ATF 123 III 391 consid. 3c; ATF 121 III 64 consid. 3c; TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2; TF 4A_431/2017 du 2 mai 2018 consid. 6.1). 7.3 En l'occurrence, les premiers juges ont considéré qu'une faute légère pouvait être imputée à l'intimée, mais que rien ne permettait de retenir que l'appelante, avant le rendez-vous du 4 mai 2016, serait

- 31 - intervenue face à la péjoration des relations personnelles entre l'intimée et certains de ses collègues, de sorte qu'il pouvait être considéré que l'appelante avait participé à la situation ayant mené à la réaction vive de l'intimée le 4 mai 2016 et à la péjoration de son état psychologique attestée médicalement, ce qui est conforme au dossier. Là encore, l'appelante se borne à plaider que l'intimée serait seule responsable, sans cependant discuter de manière motivée – alors qu'il lui incombait de le faire – les considérations détaillées des premiers juges sur ce point. Quant à la quotité de l'indemnité, correspondant à un mois de salaire, elle peut être confirmée, au vu de la responsabilité seulement partielle de l'intimée dans la fin des relations contractuelles, de la longue durée des rapports de travail (onze ans) et du fait que l'intéressée avait longtemps donné entière satisfaction à l'appelante. 8. Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon le mode procédural prévu à l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 864 fr. 50 (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, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

- 32 -