

VD_GERICHTE PT16.049304 vom 2. Juli 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-07-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT16.049304

FR: VD_GERICHTE PT16.049304 du 2 juillet 2020

IT: VD_GERICHTE PT16.049304 del 2 luglio 2020

Erwägungen

E. 4

- 42 -

E. 4.1

L'appelant fait valoir une violation du droit en ce sens qu'une résiliation immédiate n'était pas justifiée. Il renvoie aux griefs factuels invoqués ci-avant. L'appelant invoque à titre subsidiaire que l'employeur s'est appuyé sur des faits largement postérieurs au licenciement. Il expose en particulier que l'intimée aurait dû recueillir les accusations des autres collaboratrices avant de procéder à son licenciement immédiat. Ainsi, cela aurait permis à l'intimée de recueillir des éléments mettant en doute ces accusations, ainsi que les nombreux témoignages favorables à l'appelant.

E. 4.2.1

Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être 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 (cf. art. 337 al. 2 CO). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; 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 213 consid. 3.1). La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd et les réf. citées). La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1). 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_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2).

- 43 - La gravité de l'infraction ne saurait ainsi 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 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_507/2010 précité consid. 3.2).

E. 4.2.2

Selon la jurisprudence (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd), en vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur.

Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (Manfred Reh binder, Commentaire bernois, art. 328 CO n. 4 ; du même auteur, Commentaire bâlois, art. 328 CO n. 3). La doctrine s'accorde à considérer que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (cf. Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 22 ad art. 337 CO ; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 337 CO ; Bernard Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p. 51 ss, 58 ; cf. également Ullin Streiff/Adrian Von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsrecht, 5e éd., Zurich 1992, n. 5 ad art. 337 CO p. 370 et Manfred Reh binder, Berner Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO p. 84). La jurisprudence l'admet également de façon implicite (ATF 120 II 243 consid. 1b et les réf. citées). Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (cf. Jean- Bernard Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ? AJP 1998 p. 792 ss, 793), qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été

- 44 - victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'art. 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé. En matière de harcèlement au travail, le rapport de confiance est en principe considéré comme détruit (ou atteint profondément) lorsque le harceleur est un cadre avec une position dominante ou avec une certaine influence dans l'entreprise (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 726 ; cf. TF 4A_480/2009 du 11 décembre 2009 consid. 6.2). 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). 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), ce qui est le cas lorsque le travailleur persiste dans son attitude hostile et que celle-ci ne permet pas d'envisager un quelconque amendement ou une prise de conscience de sa part, l'employé continuant en particulier à minimiser les faits en dénigrant sa victime (TF 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 8.2).

E. 4.2.3

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) ; à cet effet, il prendra 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 et l'importance des incidents évoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir la casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions

- 45 - judiciaires doit être effectuée avec circonspection (TF 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

E. 4.3

Les premiers juges ont tout d'abord rappelé que l'appelant avait déjà eu deux avertissements en 2007 et 2013 pour des faits similaires. L'appelant avait alors admis les faits reprochés. L'intimée a eu connaissance de « l'affaire de G._____ » le 14 septembre 2015. Devant l'ampleur de ces révélations, C._____ a immédiatement contacté la Dresse P._____, qui a attesté de l'état de santé de G._____, et a relaté les faits qui lui avaient été rapportés par sa patiente, soit notamment des propos déplacés en relation avec une opération de chirurgie reconstructive de la poitrine et des remarques à caractère sexuel venant de sa hiérarchie directe. A son retour de vacances, l'intimée a convoqué l'appelant. C._____ a indiqué à l'appelant que son comportement violait de manière crasse le pacte passé à la suite de l'avertissement de 2013. L'appelant a nié tout comportement inadéquat. Il a cependant admis avoir vu les seins de G._____ « sans le demander ». C'est cet aveu de comportement qui a décidé l'intimée à le licencier avec effet immédiat. Compte tenu de son obligation de protéger ses employés, l'intimée a considéré qu'il s'agissait de la seule solution possible à l'égard d'un cadre. Les premiers juges ont relevé que bien que l'intimée n'ait appris les autres « affaires » qu'après le licenciement, se basant alors uniquement sur le cas de G._____, les révélations de cette dernière étaient effarantes. Il se trouve au demeurant que les révélations ultérieures se sont avérées identiques en ce qui concerne les termes et expressions utilisées par l'appelant, ainsi que sa manière de procéder. Il a à plusieurs reprises tenu des propos grossiers à connotation sexuelle envers toutes ces femmes et a usé de son rôle de supérieur hiérarchique pour imposer un climat de peur à ses subordonnées. Toutes ont longuement hésité avant de se confier. G._____ a dû être encouragée et les autres femmes se sont ensuite exprimées par oral en pleurant, puis plus longuement par écrit. Les premiers juges ont retenu que ces propos étaient graves et qu'ils avaient été relatés et répétés par plusieurs employées, ce qui justifiait un licenciement immédiat. Par ailleurs, ils ont

- 46 - également relevé qu'il importait peu que l'intimée ait récolté le cas échéant des preuves en vue du procès et se soit adressée elle-même aux différentes victimes. L'appelant a d'ailleurs lui-même produit diverses attestations établies en sa faveur. A cet égard, les premiers juges ont relevé qu'il était évident que deux clans s'étaient créés au sein des vendeuses, de sorte qu'il était alors inévitable qu'au moment du licenciement les deux clans s'affrontent et que les attestations établies soient opposées quant à leur contenu. Les premiers juges ont alors retenu que l'existence d'une cabale contre l'appelant n'était pas établie et qu'aucun élément au dossier ne permettait d'y croire, tant les accusations portées par G._____, B._____, N._____ et Y._____ étaient à la fois graves et semblables.

E. 4.4

En l'espèce, l'intégralité de l'analyse des premiers juges peut être confirmée. On relèvera encore ce qui suit : quand bien même on devait retenir que l'appelant s'est « bien comporté » envers certaines employées, tel que cela ressort des attestations qu'il a produites, cela n'empêche en rien le fait qu'il ait pu avoir un comportement hautement déplacé envers d'autres collègues. Ensuite, il faut rappeler que le licenciement se fonde sur le cas de G._____, qui à lui seul justifie le licenciement immédiat, contrairement à ce que semble

invoquer l'appelant. Les déclarations de G. _____ sont apparues convaincantes à l'intimée et à la Cour de céans, et sont en substance corroborées par l'appréciation de la Dresse P. _____, médecin de l'employée. De plus, il faut rappeler que l'appelant avait déjà reçu deux avertissements pour des faits semblables antérieurs, qu'il avait admis. Les cas ultérieurs, qui n'ont pas été à l'origine du licenciement immédiat, ne font que corroborer le cas – suffisamment grave à lui seul – de G. _____. Ainsi en vertu de la jurisprudence précitée, le rapport de confiance est en principe considéré comme détruit lorsque le harceleur est un cadre, ce qui est le cas de l'appelant. Les griefs de l'appelant sont mal fondés.

- 47 -

E. 4.5

Encore plus subsidiairement, l'appelant fait valoir que le licenciement a été prononcé tardivement. Il expose que l'intimée a eu connaissance des griefs de G. _____ le 14 septembre 2015, et qu'elle a attendu le 23 septembre 2015 pour signifier le licenciement, ce qui dépasse la durée prescrite. Il soutient que l'intimée n'a procédé à aucune autre collecte de preuve pendant ce laps de temps. L'appelant est de mauvaise foi : il ressort en réalité clairement de l'instruction que l'appelant a tout d'abord attendu d'avoir un entretien avec l'appelant et d'entendre ses explications le 23 septembre 2015. Cet entretien n'a pas pu être fixé avant en raison de l'absence de l'appelant pour vacances. L'appelant soutient que le licenciement a été signifié malgré ses dénégations, de sorte que l'argument de l'intimée tendant à l'entendre ne vaut rien. Cet argument ne tient clairement pas : ce n'est pas parce que l'intimée n'a pas été convaincue par les explications de l'appelant que cet entretien « ne compte pas ». L'intimée a licencié l'appelant à l'issue de l'entretien, de sorte que c'est ce laps de temps qui est déterminant. Au demeurant, entre le 14 et le 23 septembre 2015, l'intimée a eu des contacts avec la Dresse P. _____, médecin du travail FMH, et A. _____, collaboratrice et conseillère auprès de l'entreprise [...], de sorte que l'on ne saurait en aucun cas retenir que l'intimée « n'a rien fait » pendant ce laps de temps. Le grief est rejeté.

E. 5.1

Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement querellé doit être confirmé.

E. 5.2

L'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), supportera les frais judiciaires de deuxième instance, par 949 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]).

- 48 - Enfin, il n'y a pas matière à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

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