

VD_GERICHTE PT18.042894 vom 4. Mai 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-05-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.042894

FR: VD_GERICHTE PT18.042894 du 4 mai 2021

IT: VD_GERICHTE PT18.042894 del 4 maggio 2021

Erwägungen

E. 5.1

Dans un second moyen, l'appelante soutient que l'autorité précédente aurait effectué un raisonnement arbitraire en retenant que les faits qu'elle avait avancés à l'appui de la résiliation immédiate des rapports de travail étaient insuffisants pour fonder de justes motifs, malgré l'avertissement du 30 juin 2017.

E. 5.2

Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; constituent notamment 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). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). 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 (TF 4A_620/2019 du 30 avril 2020 consid. 6 ; TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). Seul un manquement

- 18 - particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; 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 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; TF 4A_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1). La gravité de l'infraction ne saurait cependant 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_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée, comme les mensonges ou les détournements, suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (TF 4P.272/2005 du 5 décembre 2005 consid. 6.2 ; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd., Bâle 2012, n. 6 ad art. 337 CO). Les infractions que le travailleur perpètre à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur,

d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (cf. Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag - Praxiskommentar zu art. 319-362 OR, 7e éd., Zurich 2012, n. 5 ad art. 337 CO ; cf. également ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3). Il a en outre été jugé que l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur, en l'absence de collègues ou de clients, ne justifiait un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans l'usage des gros mots en question ne relevait pas d'un comportement non-conforme au contrat ou à la loi de la

- 19 - part de l'employeur lui-même ; en d'autres termes, celui-ci ne doit rien avoir à se reprocher (TF 4C_435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.1). Les autres manquements, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail, constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337). On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énerverment et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié in ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récurrence de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; TF 4A_333/2009 précité ibidem). S'agissant de l'avertissement, aucune forme n'est requise, si bien qu'il peut être donné oralement ou par écrit (Wylser/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 715). Toutefois, il doit être explicite et indiquer quel comportement l'employeur considère comme incriminé et inadmissible ; en ce sens, le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (TF 4C_10/2007 du 30 avril 2007 consid. 2.1). Toutefois, l'avertissement ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153 consid. 1). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires selon la gravité, la nature et la durée des manquements (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 715). Pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi effectivement un préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b ; TF 4A_152/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.3.1).

- 20 - Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (cf. Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 71 ad art. 337 CO ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., Lausanne 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO et les références citées). Le juge applique à cet égard les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance 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 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

E. 5.3

A titre de justes motifs pour fonder le licenciement immédiat de l'intimé, l'appelante fait valoir, d'une part, le courrier établi par Q. _____ SA le 4 décembre 2018 en relation avec les événements du 5 avril 2018 et, d'autre part, l'avertissement signifié en date du 30 juin 2017. Comme exposé précédemment (cf. supra consid. 4.2), les déclarations écrites du 4

décembre 2018 du directeur financier de Q._____ SA ne sauraient être prises en considération, de sorte que l'appelante échoue à prouver les faits qu'elle allègue et sur lesquels elle s'appuie pour fonder le licenciement avec effet immédiat auquel elle a procédé. Au surplus, même à considérer – ce qui n'est pas le cas – que l'intimé aurait adopté un comportement inadéquat le 5 avril 2018 à l'égard des employés et des cadres de Q._____ SA, la situation n'apparaît pas suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Certes, comme le soutient l'appelante, l'absence de mention d'un incident particulier sur la quittance de réception du matériel établie le jour en question ne signifie pas pour autant qu'il n'y en aurait pas eu, mais il n'en demeure pas moins qu'elle n'est pas parvenue à établir les faits qu'elle allègue, en particulier que l'intimé aurait eu l'intention de lui nuire à cette occasion.

- 21 - Quant à l'avertissement adressé à l'intimé le 30 juin 2017, celui-ci concerne une situation fondamentalement différente – à savoir la diffusion d'informations entendues lors de « séances » – et ne permet pas non plus de conclure à l'existence d'une situation suffisamment grave dans son ensemble pour admettre un juste motif de licenciement immédiat. Au demeurant, cet avertissement ne comporte pas d'indication claire sur le type de sanction qui serait prononcée en cas de non-respect dès lors qu'il fait uniquement état de « mesures plus sévères » ; en particulier, la menace d'un licenciement immédiat n'y est pas spécifiée. Pour le surplus, le calcul de l'indemnité allouée à l'intimé par les premiers juges ne prête pas flanc à la critique et n'est de toute manière pas remis en cause par l'appelante. Le moyen tiré de la violation de l'art. 337 CO doit par conséquent être rejeté.

E. 6.1

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

E. 6.2

Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 707 fr. (art. 62 al. 1, 67 al. 3 et 4 al. 1 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), ces frais étant compensés avec l'avance fournie (art. 111 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à procéder.

- 22 -