

VD_GERICHTE PT22.001393 vom 21. November 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-11-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT22.001393

FR: VD_GERICHTE PT22.001393 du 21 novembre 2024

IT: VD_GERICHTE PT22.001393 del 21 novembre 2024

Erwägungen

E. 11

offerte par l'appelant à l'appui de cet allégué faisant état d'une dépression ne contient que des attestations médicales relatives aux problèmes de son genou. L'état de fait retenu par le tribunal n'a ainsi pas non plus à être modifié sous cet angle. 3.4 3.4.1 Enfin, toujours sous l'angle d'une constatation inexacte des faits, l'appelant conteste avoir utilisé son véhicule privé de son propre gré pour des motifs de convenance personnelle. Il estime que c'est à tort que le jugement retient que l'intimée a mis des véhicules à disposition de ses employés depuis le lieu de rassemblement et que c'était l'appelant qui avait refusé de se rendre au lieu de rassemblement à [...] puis d'emprunter un véhicule de l'entreprise, pour des motifs de convenance personnelle. Il fait valoir que cela serait contredit par divers témoignages, soit ceux de E._____, J._____ et X._____. 3.4.2 Sur l'utilisation par l'appelant de son véhicule de son propre chef par pure convenance personnelle, les prétentions de l'appelant sont de deux ordres : l'usage du véhicule privé à la demande de l'employeur (all. 7) et le temps de déplacement entre l'atelier et le chantier qui dépasse 30 minutes (all. 4 à 6). L'appelant allègue d'abord que son employeur lui aurait demandé d'utiliser son véhicule personnel pour transporter ses collègues et du matériel sur les chantiers (all. 8). Cette allégation était censée établie par les témoignages de [...], J._____, E._____ et [...], et par la pièce no 4 (feuilles de temps individuel). L'appelant a aussi allégué que cette obligation était liée à sa qualité de chef d'équipe (all. 18). Cette allégation était censée établie par les mêmes témoignages et par la pièce no 10 (photo de matériel dans la voiture de l'appelant). Il propose aussi, par les mêmes témoins, de prouver « que l'employeur était parfaitement au courant de cet arrangement » (all. 19). [...] et [...] n'ont finalement pas été entendus. En revanche, [...] a été entendu sur ces allégués, mais a cependant répondu « je ne sais pas » à

- 14 - tous les trois. E._____ a confirmé que l'appelant avait utilisé son véhicule privé, mais ne savait pas si cela avait été demandé ou accepté par l'employeur. J._____ a confirmé que l'appelant avait amené du personnel (all. 18), mais ne savait pas non plus si c'était à la demande de l'entreprise. Partant, il sied de constater que l'appelant a échoué à établir qu'il a utilisé son véhicule privé à la demande de l'intimée. 3.4.3 L'argumentation de l'appelant sur ses temps de déplacement est moins développée. Il fait valoir que les chantiers se trouvaient en divers lieux dans les cantons de Vaud et de Genève (all. 9) et qu'en 2020, à la suite de réclamations d'employés, l'intimée a introduit l'usage d'établir des feuilles de travail individuelles comportant heures et lieux (all. 10, pièce no 4). L'appelant a en outre demandé production par l'intimée de pièces attestant de ses lieux de travail en 2018 et 2019 (all. 11). L'intimée a en retour produit la pièce no 29 dont on ne peut rien tirer, celle-ci comportant seulement les noms des chantiers et des horaires de travail, sans indication aucune des déplacements de l'appelant. Ce dernier admet que l'intimée lui a

versé à quelques occasions des indemnités de déplacement lorsqu'il lui avait été demandé d'utiliser son véhicule privé (all. 14). De son côté, l'intimée a allégué qu'elle mettait à la disposition de ses employés des maisons équipées de véhicules professionnels, que les employés pouvaient directement se rendre sur les chantiers depuis ces endroits et que l'appelant avait pu profiter de cette situation de juin à novembre 2018 (all. 59 à 62, 64 et 66). Ces allégations ont été admises par l'appelant, ainsi que celle selon laquelle dès le mois de décembre 2018, il avait déménagé dans un logement n'appartenant pas à son employeur. Ce dernier allègue avoir ensuite soumis deux propositions à l'appelant : se rendre à l'une des « maisons d'entreprise » les plus proches de chez lui, notamment à [...], qui se situe à 25 minutes de son domicile, ou se rendre au siège de l'intimée, d'où il pourrait se joindre à un transport de ses collègues avec un véhicule de l'entreprise (all. 69, 70 et 73). L'appelant a procédé de la sorte à quelques reprises puis a choisi de se rendre directement sur les chantiers avec son véhicule privé, par pure

- 15 - convenance personnelle, l'intimée ne lui ayant toutefois jamais demandé de procéder de la sorte, sauf à de rares occasions, pour lesquelles il a justement été indemnisé. Les moyens de preuve offerts pour les allégués 69, 70 et 73 à 78 sont l'audition du directeur général de l'intimée ainsi que les témoignages de H._____, C._____ et X._____. L'audition du directeur général de l'intimée n'impose pas que l'on s'y attarde, au vu de la position de celui-ci. H._____ ne savait pas ; C._____ a confirmé ces allégués et X._____ a confirmé les allégués 69, 70, 73 et 74 et, s'agissant de l'allégué 75, a indiqué qu'à une dizaine de reprises, lui-même avait demandé à l'appelant s'il était d'accord de prendre son propre véhicule, ceci sans l'ordonner ou lui mettre la moindre pression et qu'à ces occasions, il allait faire le plein d'essence avec l'appelant, système ensuite abandonné au profit de la carte d'essence. Dans son jugement, le tribunal a retenu que l'intimée avait organisé le transport de ses employés en mettant des véhicules à leur disposition et qu'elle avait proposé à l'appelant de se rendre à [...] pour y prendre un véhicule de l'entreprise, mais qu'il avait refusé et n'avait donc pas droit à une indemnité (jugement, p. 14, consid. V.c). Sur la base du témoignage de [...], qui a confirmé que les véhicules étaient toujours mis à disposition des employés pour se déplacer sur les chantiers et que ceux qui se rendaient directement sur les chantiers avec leur propre véhicule le faisaient pour rentrer plus rapidement chez eux ; de celui de C._____ qui a expliqué que durant la pandémie de Covid-19, il avait lui-même remis à l'appelant un véhicule de l'entreprise et une carte d'essence ; de celui de X._____ qui a confirmé que s'il arrivait à l'appelant de se rendre sur un chantier à sa demande, il faisait le plein d'essence dans son véhicule à titre de remboursement ; et de celui de [...] qui a indiqué qu'il utilisait toujours un véhicule de l'intimée pour se rendre sur les chantiers et qu'il avait eu l'occasion de s'y rendre avec l'appelant avec un tel véhicule, le tribunal a retenu, à juste titre, que l'appelant avait effectivement utilisé son propre véhicule pour des motifs de convenance personnelle, qu'il s'était vu proposer des alternatives qu'il avait refusées et qu'il n'avait pas établi que les trajets effectués avec sa voiture l'avaient été à la demande de son employeur (jugement, p. 15, consid. VI), raisons pour lesquelles il

- 16 - ne pouvait davantage prétendre à une indemnité pour usage du véhicule privé. Eu égard à l'ensemble des éléments mentionnés ci-avant, la Cour de céans ne peut arriver à un résultat factuel différent de celui retenu par le tribunal, de sorte, qu'en définitive, le grief de constatation inexacte des faits doit être rejeté dans son ensemble. 4. 4.1 L'appelant invoque une violation de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) et de l'art.

9 Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999 ; RS 101) dans la mesure où le tribunal a refusé de considérer son licenciement immédiat comme injustifié. Il fait valoir que l'intimée savait qu'il était en possession de la carte d'essence et avait reçu les factures afférentes jusqu'en novembre 2022. Ce serait de manière arbitraire que le tribunal a retenu que l'ordonnance pénale du 24 février 2021 le condamnant pour abus de confiance était un motif justifiant son licenciement immédiat le 19 mars 2021. 4.2 Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. L'alinéa 2 de cette disposition précise que sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettraient pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. 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

- 17 - 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). Seul un manquement 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_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; 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). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un juste motif de licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 117 II 560 consid. 3b). il n'en va pas de même du seul soupçon, même fort, qui pèse sur le travailleur. Le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir contre son employé, même s'ils portent sur une infraction grave, ne suffisent pas à fonder un licenciement pour justes motifs ; l'employeur doit en effet établir la réalité objective des faits dont il se prévaut. De manière générale, l'employeur qui licencie sur le champ un travailleur sur la base de soupçons, le fait à ses risques et périls. S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.5, publié in JAR 2011 p. 377 ; TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1, publié in JAR 2010 p. 329 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd., Berne 2024, pp. 786 s. ; Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 337 CO). Le Tribunal fédéral n'exclut pas totalement que le soupçon d'infraction grave ou manquement grave puisse justifier un licenciement immédiat, 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

- 18 - la continuation des rapports de travail. 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_2019/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.2). Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a relevé que l'employeur n'avait pas entendu l'employé au sujet des faits qui lui étaient reprochés et l'avait mis devant le fait accompli en lui signifiant son licenciement immédiat, alors qu'il ne pouvait apprécier la gravité de l'éventuelle faute commise par l'employé qu'après avoir communiqué avec lui, et a considéré que ce fait suffisait à priver de toute légitimité le congé immédiat fondé sur un simple soupçon (TF 4A_2015 précité consid. 2.2 et 2.4 ; Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 476). 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 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5). 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, in Thévenoz/Werro [édit.], Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., Bâle 2021, nn. 6-7 ad art. 337 CO). Les infractions que le travailleur perpète 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 (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 ; cf. ég. Streiff et al., Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7e éd., Zurich 2012, n. 5 ad art. 337 CO). 4.3 Les premiers juges ont estimé qu'une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constituait un juste motif et que

- 19 - l'immédiateté était respectée, le congé ayant été notifié le jour où l'intimée avait été avisée que l'ordonnance pénale était définitive. Cette appréciation doit être suivie. L'intimée, qui est une personne morale, a manifestement, au fil du temps, perdu l'information au sujet de la possession de la carte d'essence. Elle a prudemment attendu confirmation des faits avant de licencier l'appelant ; elle pouvait se le permettre, la carte ayant été bloquée. L'appelant a abusé de la carte qui lui avait été confiée pour un chantier spécifique. Il a même menti en niant la posséder. Ces faits étaient de nature à rompre les rapports de confiance entre l'intimée et l'appelant et justifiaient ainsi son licenciement immédiat. Les allégations de l'appelant au sujet d'un congé-représailles sont dénuées de substance. Le grief de violation de l'art. 337 CO est rejeté. 5. 5.1 L'appelant invoque une violation des art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), 328 CO et 9 Cst. tirée du rejet de ses prétentions en réparation morale. L'appelant estime que l'intimée a violé son devoir de protéger sa personnalité en l'accusant faussement et en le licenciant sous ce prétexte pour ne pas respecter son incapacité de travail. Il fait valoir qu'il n'a pas pu faire opposition à sa condamnation en temps utile en raison de sa convalescence. 5.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; en particulier, il manifeste les égards voulus par sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Le salarié

victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un auxiliaire de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 97 al. 1, art. 101 al. 1 et art.

- 20 - 99 al. 3 CO ; ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; TF 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1). Cette dernière disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit avoir été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime, dans les circonstances d'espèce, de s'adresser au juge pour obtenir une réparation (ATF 125 III 70 consid. 3a ; ATF 120 II 97 consid. 2b ; TF 4A_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.1). De surcroît, l'art. 97 CO nécessite que le dommage subi par le créancier soit en lien de causalité naturelle et adéquate avec la violation contractuelle du débiteur (ATF 123 III 110 consid. 2 et 3a ; TF 4A_231/2021 du 31 août 2021 consid. 6.1.1). 5.3 En l'espèce, la souffrance physique et psychique dont se prévaut l'appelant n'est nullement établie. Les moyens de preuve offerts à l'appui de cette allégation sont, d'une part, la pièce no 11, qui est un rapport médical du 15 juillet 2021 du Dr [...] et, d'autre part, le témoignage de l'épouse de l'appelant. Or, le rapport médical ne fait aucunement état d'une dépression, mais porte uniquement sur le genou droit de l'appelant, blessé à la suite de l'accident du 24 novembre 2020 et est donc impropre à établir la souffrance qu'il invoque. En ce qui concerne le témoignage de son épouse, au vu de sa partialité évidente, ses propos ne peuvent être retenus sans être corroborés par d'autres éléments probants. En outre, le comportement répréhensible de l'intimée n'est pas non plus prouvé par l'appelant. Celui-ci se réfère à la mauvaise foi de l'intimée qui aurait utilisé l'histoire de la carte d'essence comme prétexte afin de pouvoir résilier son contrat de travail. En l'occurrence, l'intimée était en droit, comme l'a constaté la Cour de céans (supra consid. 4.3), de résilier immédiatement le contrat de travail de l'appelant sitôt l'ordonnance pénale devenue définitive. L'appelant échoue à démontrer

- 21 - une violation de sa personnalité par son employeur et ne peut partant prétendre à une indemnité pour tort moral. Son grief doit être rejeté. 6. 6.1 L'appelant voit dans le refus de l'indemnisation de ses frais de transport et d'usage de son véhicule privé à des fins professionnelles une violation de l'art. 7 de son contrat de travail, de l'art. 23 al. 1 let. c de la Convention collective de travail du second œuvre romand et de l'art. 9 Cst. Se fondant sur les témoignages de ses anciens collègues et en particulier celui de X. _____, l'appelant estime que les indemnités qu'il réclame lui sont dues. 6.2 Là encore, le moyen repose sur d'autres faits que ceux qui doivent être et ont été retenus. Il est vrai qu'à une dizaine de reprises X. _____ a demandé à l'appelant s'il voulait bien utiliser son véhicule privé, ce que celui-ci faisait par ailleurs pour des motifs de convenance personnelle. Cependant, même en considérant cette demande comme une instruction de son employeur, faute d'information sur les trajets effectués, en particulier sur leur quotité, il n'est pas possible d'allouer une indemnité kilométrique à l'appelant, sachant que les frais d'essence ont déjà été assumés à ces occasions par l'employeur. Le grief est irrecevable. 7. 7.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité (art. 312 al. 1 in fine CPC) et le jugement confirmé. 7.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 880 fr. (art. 62 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant, qui

succombe (art. 106 al. 1 CPC).

- 22 - Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, 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.