

VD_GERICHTE PT22.020096 vom 4. Februar 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-02-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT22.020096

FR: VD_GERICHTE PT22.020096 du 4 février 2025

IT: VD_GERICHTE PT22.020096 del 4 febbraio 2025

Erwägungen

E. 3.1

L'appelante estime que le licenciement avec effet immédiat de l'intimé était justifié. Dans ce cadre, elle ne remet – à juste titre – pas en question l'applicabilité de la CCT cadre TP VD à titre principal (art. 20 CCT cadre TP VD) et celle du CO à titre supplétif.

E. 3.2

Aux termes de l'art. 84 al. 1 CCT cadre TP VD, chaque partie contractante peut résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs, qu'il soit de durée déterminée ou indéterminée. Sont considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Peuvent notamment être considérés comme justes motifs la violation grave et intentionnelle ou répétée des obligations découlant des rapports de travail, l'ivresse, la prise d'alcool, de drogues diverses ou de produits pharmaceutiques utilisés de manière abusive constatées pendant ou lors de l'entrée en service pour les fonctions sécuritaires de conduite, le vol ainsi que l'acceptation ou la sollicitation d'avantages au sens de l'art. 35 CCT cadre TP VD, une condamnation pénale pour crime ou délit grave

- 15 - hors du service, de même qu'une violation grave de l'obligation de confidentialité (art. 84 al. 2 CCT cadre TP VD). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). 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 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). 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. 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). 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, 2e éd., Berne 2022, 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 réf. cit.). 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). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé

immédiat (cf. TF 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 in fine). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, 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 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351

- 16 - consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). A cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). 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 (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 108 II 444 consid. 2b ; TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3).

E. 3.3

A titre liminaire, il convient de relever que les menaces que l'appelante, dans son courrier de licenciement du 8 septembre 2021, accuse l'intimé d'avoir proférées à l'encontre du jeune homme à la capuche noire ne sont pas établies. Reste donc à déterminer si le fait pour l'intimé d'avoir poussé l'homme à la capuche noire en dehors du bus, sans sommation préalable, et de s'être ensuite vigoureusement entretenu avec lui, constitue un juste motif justifiant une résiliation immédiate des relations contractuelles. A cet égard, il convient de prendre en considération les circonstances d'espèces entourant ce comportement. En effet, il ressort de l'état de fait que l'intimé avait tenté à plusieurs reprises de fermer les portes du bus et, alors que des sonneries d'alerte avaient déjà retenti, l'homme à la capuche bloquait nonchalamment et sans égard à ce qui précède, l'une des portes du bus. L'action du jeune homme a duré 20 secondes selon les constatations de F. _____ dans le procès-verbal de l'entretien du

E. 3.4.1

A l'encontre d'un tel raisonnement, l'appelante compare le comportement de l'intimé à celui d'un huissier d'un tribunal ou de la secrétaire d'une étude d'avocats, invoquant que si ceux-ci avaient bousculé une personne avant de l'invectiver, ce comportement entrainerait leur licenciement immédiat. Ce raisonnement ne peut être suivi. En effet, savoir si un licenciement immédiat se justifie dépend des circonstances du cas d'espèce. Il convient ainsi de statuer sur la base des faits sur lesquels repose le présent litige et non de comparer ceux-ci à d'autres hypothèses, qui plus est sans prise en compte des circonstances entourant l'action reprochée. On rappelle en outre que l'instruction n'a pas permis d'établir que l'intimé avait unilatéralement invectivé l'homme à la capuche, sans propos de la part de ce dernier.

- 18 -

E. 3.4.2

L'appelante fait valoir que l'attitude de l'intimé serait d'autant plus grave qu'il compte plusieurs années d'expérience. Or, ce que l'appelante semble considérer comme un élément à charge, apparaît à la Cour de céans au contraire constituer un élément imposant la retenue. L'ancienneté de l'intimé et le fait que, malgré ses années de service et les personnes rencontrées quotidiennement, son comportement n'a fait l'objet d'aucun reproche, constituent au contraire des éléments qui devaient inciter l'appelante à plus de réserve quant

à un licenciement immédiat.

E. 3.4.3

Le fait que l'intimé portait l'uniforme de l'appelante au moment des événements ne permet pas non plus de considérer que son comportement justifiait une résiliation immédiate, sauf à traiter différemment juridiquement les employés astreints à une telle mesure des autres dans le cadre de l'exercice de leur travail. Par ailleurs, il appartenait justement aux employés, du fait que l'appelante leur mettait la pression sur les horaires, de respecter, respectivement faire respecter lesdits horaires, ne serait-ce que par respect des utilisateurs des bus de l'appelante.

E. 3.4.4

L'appelante considère que le comportement de l'intimé constitue des voies de fait au sens de l'art. 126 CP, de sorte qu'il n'est pas relevant que la sécurité des usagers n'ait pas été compromise, de même que le défaut de plainte du jeune homme à la capuche noire. A cet égard, le fait que le comportement de l'employé constitue une voie de fait n'est pas suffisant à justifier, vu les circonstances du cas d'espèce, la mesure extrême qu'est le licenciement immédiat. Le jeune homme n'a en effet pas déposé plainte pour une contravention qui reste poursuivie, en l'espèce, uniquement sur plainte, étant souligné que l'individu n'avait, préalablement à l'altercation, pas respecté le bon usage dans le transport qu'il utilisait au mépris des autres utilisateurs. Le jeune homme à la capuche noire a ensuite indubitablement injurié l'intimé, qui s'est contenu et a repris la conduite du véhicule, faisant passer les intérêts de son employeur et des usagers avant son honneur personnel. L'appelante affirme en vain que l'intimé n'aurait pas entendu l'injure, dès lors que cela

- 19 - semble peu vraisemblable au vu du visionnage de la vidéo de l'altercation. A titre superfétatoire, il est relevé que l'art. 84 al. 2 CTT cadre TP VD évoque une condamnation pénale pour crime ou délit grave, ce que les voies de fait ne constituent manifestement pas.

E. 3.4.5

L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir pris en compte que l'intimé a minimisé la violence dont il avait fait preuve le jour en question. En l'espèce, que l'intimé n'ait pas reconnu lors de son entretien la violence dont il aurait fait preuve n'est pas critiquable ici, au vu des circonstances du cas d'espèce, ce dernier ayant reconnu avoir poussé, à une reprise, l'usager et ayant admis que ce geste n'était pas correct. On ne saurait pour le surplus suivre l'appelante lorsqu'elle tente de faire croire que l'intimé aurait agi ainsi du fait de l'apparence du passager concerné. Il semble bien plutôt qu'il ait agi ainsi en premier lieu en raison du comportement de cette personne, qui bloquait la porte sans égard pour les sonneries et les autres usagers, ni explication. C'est ce comportement inacceptable et contraire aux usages qui aurait pu laisser penser à l'intimé qu'au vu de ce manque d'égard, la solution était de le repousser, sans tenter de lui expliquer en quoi son comportement était inacceptable. In casu, la décision de l'intimé, prise à chaud et alors qu'il était sous pression du respect des horaires et déjà en retard, sans faute de sa part, est certes inadéquate mais ne justifie pas un licenciement immédiat.

E. 3.4.6

L'appelante reproche encore à l'intimé d'avoir quitté son siège pour s'impliquer dans une dispute. Au vu du comportement clairement oppositionnel de l'homme à la capuche noire, ce reproche est infondé. L'intimé, soumis à la pression de la montre, a pu croire qu'il

n'avait pas le choix – s'il voulait tenir les horaires – d'aller faire circuler l'homme qui bloquait intentionnellement les portes, depuis 20 secondes, malgré les sonneries indiquant que celles-ci devaient pouvoir se fermer.

E. 3.4.7

Enfin, l'appelante invoque que l'« appréciation de Mme W. _____ » est importante, puisqu'alors qu'elle n'était « en rien concernée par les faits », elle aurait jugé nécessaire d'informer les

- 20 - services de l'appelante de l'incident « à raison de la violence de celui-ci ».

L'appréciation de ce témoignage, dont on peut se poser la question de la pertinence dans la mesure où une vidéo de la scène est présente au dossier, ne change rien au fait qu'en tenant compte de l'ensemble des circonstances, le comportement de l'intimé n'apparaît pas assez grave pour justifier un licenciement immédiat. 4. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 720 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.6]), 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 de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer sur l'appel (art. 312 al. 1 in fine CPC).

E. 8

septembre 2021. Ces faits sont intervenus alors que l'intimé était sous pression à l'égard des horaires et déjà en retard pour d'autres circonstances qui ne lui sont pas imputables. Les premiers juges ont considéré que l'intimé était âgé de 52 ans et exerçait son activité de conducteur de bus depuis plus de sept ans, sans jamais avoir fait l'objet d'un avertissement en lien avec un comportement inadéquat envers les usagers. S'agissant des faits litigieux, il n'était pas contesté que l'intimé, en poussant un jeune homme hors du

- 17 - bus alors que celui-ci bloquait les portes et que le bus était déjà en retard, avait agi de manière inadéquate et inacceptable. Il a été retenu que l'intimé avait regretté les faits et admis avoir eu un comportement inadapté. Il a été relevé qu'après l'altercation, il avait spontanément regagné son volant et n'avait pas réagi aux insultes subséquentes du jeune homme. De plus, le comportement de l'employé n'avait mis en danger la sécurité d'aucun passager ni usager de la route. A l'instar du tribunal, il faut considérer que le comportement de l'intimé, bien que fautif, ne justifiait pas la résiliation immédiate sans avertissement préalable des rapports de travail. En effet, alors que l'intimé était âgé de 52 ans et employé de l'appelante depuis plus de sept ans, qu'il n'avait commis aucun incident et n'avait pas fait l'objet d'avertissement en rapport avec le comportement litigieux, un licenciement immédiat – mesure ne devant être prise que de manière exceptionnelle et lorsque le rapport de confiance est irrémédiablement rompu – ne pouvait se justifier. Au vu des circonstances du cas d'espèce reprises ci-dessus, cette mesure apparaît en effet excessive.

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