

VD_GERICHTE PT22.021858 vom 11. November 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-11-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT22.021858

FR: VD_GERICHTE PT22.021858 du 11 novembre 2025

IT: VD_GERICHTE PT22.021858 del 11 novembre 2025

Erwägungen

E. 5.1

L'appelante s'en prend ensuite à l'appréciation des premiers juges quant au caractère justifié du licenciement immédiat de l'intimée.

E. 5.2.1

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

- 27 - 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 ; CACI 12 février 2025/89 consid. 3.2.2.1). 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. 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 précité consid. 2.1 ; TF 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, portant sur le devoir de travailler ou le devoir de fidélité, 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 ; ATF 117 II 72 consid. 3 ; TF 4A_333/2023 du 23 février 2024 consid. 4.1.1). A raison de son obligation 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). Le 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 (ATF 142 III 579 consid. 4 et les références citées ; TF 4A_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5. 3). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]), si le licenciement immédiat répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, 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

et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.2).

- 28 - Le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, permet de justifier un licenciement immédiat, insistant sur le fait qu'il relèvera toujours du pouvoir d'appréciation du juge de déterminer s'il y a gravité suffisante dans un cas donné (ATF 127 III 153 consid. 1c). En avertissant le travailleur, l'employeur doit être explicite et lui indiquer quel comportement il considère comme incriminé et inadmissible ; en ce sens, le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4 ; CACI 11 mai 2022/257 consid. 3.1.1). Toutefois, l'avertissement donné pour des faits totalement différents ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 loc. cit.). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires, selon la gravité, la nature et la durée des manquements (CACI 1er juin 2023/229 consid. 3.2 ; Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd., 2024, p. 782).

E. 5.2.2

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 780 et les références citées ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO). Il incombe ainsi 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) (CACI 12 février 2025/89 consid. 3.2.2.2 ; CACI 23 août 2023/344 consid. 3.2.5 ; CACI 17 avril 2023/159 consid. 3.2 ; Gloor, in Dunand/Mahon [éd.]. Commentaire du contrat de travail, 2e éd., 2022, n. 75 ad art. 337 CO).

E. 5.3.1

L'appelante revient sur plusieurs circonstances fondant à son sens des justes motifs dont les premiers juges n'auraient, à tort, pas tenu compte. Par souci de clarté, les griefs de l'appelante seront examinés en lien avec les motifs invoqués et non dans l'ordre de son écriture d'appel.

- 29 - Seront ainsi successivement examinés les reproches concernant l'interception de courriers confidentiels, la mise sous pression de Q._____, la dissimulation de courriers visant à la saisie d'une partie du salaire de l'intimée, le mobbing infligé à W._____, le manque de respect de l'intimée envers sa hiérarchie et la relation entre elle et Q._____.

E. 5.3.2

S'agissant de la question de l'interception de courriers confidentiels, reprochée à l'intimée, l'appelante expose que B._____ et W._____ l'aurait confirmée, M._____ ajoutant à ce reproche l'ouverture de documents confidentiels destinés à la direction générale du groupe. Le jugement est muet sur ce dernier point, qui ne ressort pas de l'état de fait ou de la partie en droit. L'appelante ne formule cependant aucun grief visant à faire compléter l'état de fait et omet en particulier d'indiquer sur quels allégués elle se fonde. Dans ces conditions, ce pan de l'argumentation est irrecevable. Pour le reste, les premiers juges ont considéré que l'interception de documents n'était pas établie. Ils ont relevé qu'aucune pièce ne l'étayait, respectivement que S._____ n'avait pu le constater

lui-même, bien qu'il en ait entendu parler, en considérant ainsi implicitement à tout le moins que les déclarations de B. _____ et de W. _____ en ce sens n'étaient pas corroborées. Cette appréciation ne peut qu'être confirmée. Comme cela a été confirmé plus haut, ces témoignages doivent être appréciés avec précaution. En l'espèce, à défaut d'être en possession des documents litigieux, que l'appelante n'a pas produits ni requis en mains de l'intimée, on ne saurait considérer que ces témoignages sont suffisants à établir le motif de licenciement dont se prévaut l'appelante. Au demeurant, même si l'on admettait que les déclarations litigieuses établiraient l'interception par l'intimée de certains courriers, force serait de constater que la Cour de céans ne serait pas en mesure de déterminer si ceux-ci revêtaient une telle importance que l'acte de l'intimée justifierait un licenciement immédiat.

- 30 -

E. 5.3.3

L'appelante considère également que les déclarations de B. _____ et M. _____ seraient suffisantes pour établir que Q. _____ aurait été « mis sous pression » par l'intimée pour qu'elle puisse obtenir le poste de W. _____. Il en irait de même pour établir l'existence et la nature des relations du premier avec l'intimée. Le grief ne peut qu'être écarté pour les raisons déjà exposées, les déclarations des précités étant insuffisantes à démontrer l'existence de cette cause de licenciement. On relèvera par ailleurs que l'appelante n'offre aucune démonstration permettant de contester le raisonnement des premiers juges qui ont relevé que ni B. _____ ni M. _____ n'avaient été témoins directs de cette relation et que d'autres témoins avaient indiqué que celle-ci n'avait pas existé. Dans cette mesure, on peut s'interroger sur la recevabilité du grief dont la motivation paraît insuffisante.

E. 5.3.4

L'appelante fait ensuite valoir que l'intimée avait dissimulé les courriers adressés par l'Office des poursuites relatifs aux saisies de salaire dont elle devait faire l'objet. Ce point ressort toutefois du jugement attaqué et les premiers juges en ont tenu compte. Ces derniers l'ont jugé insuffisant à justifier un licenciement immédiat. L'appelante ne critique pas cette appréciation, si bien que son grief est insuffisamment motivé. Au demeurant, même si elle invoque que l'intimée a réceptionné un courrier adressé à l'appelante par son conseil en recommandé et ne l'a transmis au siège qu'en courrier A – fait retenu par les premiers juges, on peine à saisir dans quelle mesure cela permettrait de justifier un licenciement immédiat, ce que l'appelante n'évoque pas. L'ensemble du grief est donc irrecevable.

E. 5.3.5

L'appelante considère encore que c'est à tort que les premiers juges n'ont pas retenu que l'intimée aurait mobbé W. _____. A la comprendre, les déclarations de celui-ci seraient suffisantes à établir les faits concernés, étant précisé qu'aucun autre élément du dossier ne permet d'en attester. Le jugement attaqué relève sur ce point que

- 31 - W. _____ ne s'était jamais plaint auprès de la direction et qu'il avait fait l'objet de « commentaires » plutôt que de dénigrement. A nouveau, l'appelante ne fait que s'en prendre à l'appréciation des premiers juges quant à la valeur probante des déclarations de W. _____ et n'offre aucune démonstration que le raisonnement tenu serait entaché d'erreur. Elle n'établit pas plus que les éléments ressortant des déclarations du témoin prénommé permettraient de retenir l'existence d'un mobbing. En réalité, elle ne fait que

substituer sa propre appréciation tant du témoignage que des faits, si bien que la recevabilité du grief est douteuse. Par surabondance, on relèvera que même si la motivation du grief devait être suffisante, le raisonnement des premiers juges ne pourrait qu'être confirmé. En effet, W._____, s'il a considéré être victime de mobbing, a également indiqué qu'il ne savait pas si les commentaires de l'intimée constituaient du dénigrement. En outre, comme rappelé plus haut, il ne s'est pas plaint de ces propos auprès de sa hiérarchie, si bien que l'on doit admettre que la gravité de ceux-ci, pour autant que démontrés, doit être relativisée et que les déclarations de W._____ sont insuffisantes à démontrer une situation d'une gravité telle qu'elle réaliserait les conditions d'un mobbing.

E. 5.3.6

L'appelante soutient ensuite que c'est à tort que les premiers juges n'ont pas retenu que l'intimée manquait de respect à sa hiérarchie, alors que cela aurait été confirmé par W._____ et le courrier remis en mains propres à l'intimée le 4 juin 2021 qui évoquerait une demande de respect « des consignes, de vos collègues et de votre hiérarchie ». Elle perd toutefois de vue que le passage du courrier précité dont elle entend se prévaloir ne figure pas dans l'état de fait du jugement attaqué. Elle ne prétend toutefois ni l'avoir allégué ni qu'il conviendrait d'en tenir compte à un autre titre, étant rappelé que la procédure est soumise à la maxime des débats au vu de la valeur litigieuse. Dans ces conditions, elle ne peut prétendre que le courrier précité confirmerait les déclarations de W._____. Le grief ne peut donc qu'être écarté.

- 32 - Par surabondance, on relèvera, comme l'intimée, que ce motif ne figure pas dans la lettre de licenciement du 13 octobre 2021. En se prévalant d'un courrier du 4 juin 2021, l'appelante démontre qu'elle connaissait avant le renvoi de l'intimée le manque de respect dont elle aurait – à son sens – fait preuve envers sa hiérarchie. Dans la mesure où elle ne s'en est pas prévalu dans le courrier du 13 octobre 2021, elle ne saurait le faire postérieurement, l'employeur ne pouvant invoquer après le licenciement que des circonstances qui existaient mais qu'il ne connaissait pas et ne pouvait connaître (ATF 127 III 310 consid. 4a ; TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2).

E. 5.4

supra), la question de la tardiveté de celui-ci pourrait demeurer ouverte. Cela étant, on précisera par surabondance que l'appelante soutient avoir procédé à des investigations avant de licencier l'intimée, soit l'audition de ses responsables et de ses collègues. Certains ne travaillant plus pour l'appelante, cela aurait compliqué les démarches. En

- 34 - outre, l'intimée étant malade du 4 au 8 octobre 2021, elle n'aurait pas pu être approchée pour vérifier le contenu du courrier de son conseil du 30 septembre 2021, dont on comprend de l'argumentation de l'appelante qu'il aurait été l'élément déclencheur de sa volonté d'investiguer d'éventuels manquements de l'intimée – ce dernier point ne manquant toutefois pas d'étonner dans la mesure où le courrier dont il est question contenait des revendications de l'intimée quant à sa situation professionnelle. L'appelante se prévaut encore de sa direction décentralisée, situation qui aurait nécessairement ralenti le processus décisionnel relatif au licenciement, ainsi que de l'existence d'un week-end du 9 au 10 octobre 2021. La version de l'appelante se fonde sur de nombreux faits qui ne ressortent pas du jugement attaqué, qui retient expressément que les démarches entreprises par l'appelante ne sont pas expliquées et que les allégations quant à l'interrogatoire de certains employés reposent sur les « souvenirs » de l'appelante ou les faits reportés par Q._____ et

W._____. Pour ce motif déjà, le grief soulevé ne peut qu'être écarté, les démarches justifiant le délai dont se prévaut l'appelante n'étant pas établies – étant précisé que l'appelante ne se donne même pas la peine d'évoquer les moyens de preuve et les allégations sur lesquelles elle se fonde. Au surplus, l'appelante ne s'en prend pas à la motivation du tribunal, se contentant de répéter sa propre position sans exposer pour quelle raison les conclusions des premiers juges seraient erronées. En particulier, elle n'offre aucune explication quant au fait qu'elle se serait fondée sur les dires des deux personnes prénommées, qui étaient ses employés à la période en question, et qu'en conséquence elle pouvait accéder à leur témoignage aisément.

E. 6.1

L'appelante conteste également que le licenciement immédiat ait été tardif.

E. 6.2

De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet s'agissant des rapports soumis entre particuliers que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le comportement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible. La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce. En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables – les week-ends et jours fériés

- 33 - n'étant pas pris en considération – est présumé approprié ; un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres ; dans un tel cas de figure, un délai de réflexion de six jours a été jugé admissible (TF 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 7.2.1 et les références citées). Le délai court dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif. En présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair avec diligence et rapidité. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. Le délai est réputé respecté si la partie titulaire a communiqué sa décision à la partie adverse lors d'un entretien (en personne ou au téléphone), ou la lui a expédiée par écrit (courrier, courriel) dans ce délai ; c'est elle qui assume le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Si la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (TF 4A_206/2019 du 29 août 2019 consid. 4.2.2).

E. 6.3

Le caractère injustifié du congé étant retenu (cf. consid. 5.3 et

E. 7.1

Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté dans la mesure où il est recevable et le jugement confirmé.

E. 7.2

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'383 fr. (art. 62 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).

E. 7.3

L'appelante versera en outre à l'intimée la somme de 1'500 fr. (art. 3 al. 1 et 7 al. 1 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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