

VD_GERICHTE TF18.005799 vom 29. Januar 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-01-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF18.005799

FR: VD_GERICHTE TF18.005799 du 29 janvier 2019

IT: VD_GERICHTE TF18.005799 del 29 gennaio 2019

Erwägungen

E. 21

juin 2017. La conciliation du 20 novembre 2017 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 6 février 2018, la demanderesse a déposé une demande auprès du tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable. II. a) La demanderesse estime que le licenciement immédiat qui lui a été notifié le 21 juin 2017 est injustifié, car les motifs invoqués sont insuffisants pour justifier une telle mesure. Il ressort en effet du courrier du 27 juin 2017 que le licenciement de la demanderesse est motivé par la non-reconnaissance que cette dernière aurait manifestée à l'institution, par un déroulement des faits litigieux et par un souci d'exemplarité. En premier lieu, la demanderesse estime que l'absence de reconnaissance, pour autant qu'elle soit établie, ce qui est contesté, n'est pas un motif de licenciement avec effet immédiat. Elle n'a d'ailleurs pas perçu le don dont elle devrait reconnaître à son employeur, don qui n'a été comptabilisé comme tel qu'au moment du versement de son salaire de juin. Ensuite, la demanderesse estime que le déroulement des événements du 7 juin 2017 est litigieux. Elle a toujours contesté s'être montrée agressive verbalement et physiquement. Elle invoque à ce propos qu'elle croyait que des caméras filmaient la scène et qu'il apparaîtrait ainsi peu vraisemblable

- 26 - qu'elle se soit comportée comme le laisse entendre le défendeur. Sa version ne pouvait dans tous les cas pas être écartée du revers de la main. Aussi, même si les événements se sont déroulés tels que rapportés, ils ne constituent pas un juste motif de licenciement, compte tenu notamment du contexte dans lequel ces événements sont intervenus. Ils le sont d'autant moins sachant que les difficultés financières de la demanderesse au moment des faits sont dues à son état de santé, à une information erronée qui lui a été transmise par la hiérarchie s'agissant de la durée de son droit au salaire, et par des garanties qui ont tardé à être mises en œuvre. La demanderesse relève en outre que le licenciement est d'autant plus disproportionné, car elle est au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, qui aurait dans tous les cas pris fin au 31 décembre 2017. Pour sa part, le défendeur estime que même si les déclarations de la demanderesse expliquent le contexte dans lequel les faits se sont déroulés, cela ne justifie, ni excuse l'attitude qu'elle a adoptée. Il invoque que l'attitude de la demanderesse a été inacceptable et que la relation de confiance est ainsi rompue de manière définitive. Il en va en effet de la responsabilité du défendeur de ne pas accepter de tels comportements, à défaut de quoi il donnerait un signal désastreux, consistant à admettre que tout collaborateur puisse agresser en toute impunité d'autres collaborateurs et provoquer des dégâts sans conséquence proportionnelle à la gravité des faits. Il remet en cause la version de la demanderesse et invoque que la version

des deux caissières ainsi que celle des SECURITAS concordent. Ensuite, le défendeur invoque que le personnel du CHUV a entrepris toutes les démarches possibles afin de diminuer la perte de salaire de la demanderesse ou d'atténuer ses effets. Le défendeur invoque aussi qu'il a en outre renoncé à réclamer des dommages et intérêts à la demanderesse et qu'il a aussi renoncé à déposer une plainte pénale à l'encontre de la demanderesse. Il a également renoncé à révoquer la donation du Fonds d'entraide en faveur du personnel du CHUV, don qui a été versé le 7 juin 2017 sous forme d'avance de salaire.

- 27 - b) Aux termes de l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels 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. 1). Les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (réf. in TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. III. a). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers. La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213, consid. 3.1 p. 220), qui doit donc constituer une ultima ratio. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter

- 28 - de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c et CACI du 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153, consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. À cet effet, 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, la gravité, la fréquence ou la durée 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 et ATF 127 III 153, consid. 1c). c) D'après la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d'emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1 et TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V.a).

- 29 - Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur doit toutefois tenir compte des exigences de la vie économique et des réalités pratiques. C'est pourquoi on admet pour les personnes morales chez lesquelles une décision relève de la compétence d'un organe composé de plusieurs personnes un délai de prise de décision d'environ une semaine en raison du processus de formation de volonté plus long (JAR 2000 p. 232). Ceci se justifie en particulier pour les employés de l'Etat de Vaud, puisque la LPers, à son art. 61, et les art. 135 ss du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers ; RSV 172.31.1) prévoient une procédure stricte pour le licenciement avec effet immédiat. d) En l'espèce, pour déterminer s'il y a de justes motifs, il convient préalablement de préciser pour quel motif la demanderesse s'est vu notifier un licenciement immédiat. À cet égard, le tribunal de céans se réfère au courrier du 12 juin 2017, ainsi qu'au courrier du 21 juin 2017, et ne traitera pas des différents problèmes liés à son incapacité de travail, ceux-ci n'ayant pas directement trait au licenciement immédiat contesté. Toutefois, tel que la jurisprudence le prévoit, c'est à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce que sera examiné le motif invoqué dans les courriers du 12 juin 2017 et du 21 juin 2017, soit l'incident que la demanderesse aurait provoqué à la Caisse centrale du CHUV en date du 7 juin 2017. Concernant le motif invoqué par le défendeur, l'instruction a relevé que la demanderesse nie la façon dont les événements du 7 juin 2017 se sont déroulés. En particulier, la demanderesse conteste s'être montrée agressive tant verbalement que physiquement. Le tribunal de céans relève qu'il ne voit pas comment il pourrait envisager que l'événement du 7 juin 2017 se soit déroulé différemment de la version relatée par les deux personnes présentes à la caisse ce jour-là et par les agents de sécurité. Il apparaît que la demanderesse a utilisé ses béquilles comme une arme potentielle, avec lesquelles elle a menacé les employées présentes à la caisse centrale. Elle a violemment tapé avec sa béquille sur la vitre ainsi que sur le lecteur de cartes. Elle a ensuite agressé

- 30 - physiquement les agents de sécurité à l'aide de ses béquilles. Sur ces éléments, l'instruction relève que les témoignages coïncident. Le tribunal de céans constate en outre que sa collègue, dont le récit de l'événement du 7 juin 2017 a été rapporté par la demanderesse elle-même, a indiqué qu'elle avait « pété un plomb », « crié » et « tapé avec sa canne contre la vitre ou quelque chose ». Les explications des différentes personnes côtoyées par la demanderesse ce jour-là coïncident et renforcent la conviction du tribunal

quant au fait que la demanderesse s'est montrée d'une extrême violence lorsqu'elle est allée chercher son argent à la caisse centrale du CHUV. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal de céans a ainsi acquis la certitude que la demanderesse s'est ainsi montrée violente et a menacé le personnel de la caisse centrale. Le Tribunal de céans retient que ces motifs suffisent à eux seuls, de manière individuelle, à justifier un licenciement immédiat. Le comportement qu'elle a adopté est grave. Le tribunal relève en outre que la demanderesse semble avoir minimisé cet acte de violence. Elle ne s'est ainsi jamais remise en question et ne s'est jamais excusée auprès du défendeur ou des employés affectés par ses actes. Elle s'est cherchée d'autres excuses afin de justifier le contexte dans lequel s'est déroulé l'épisode de caisses, tout en continuant à ne pas admettre les faits. Par surabondance, le tribunal relève que même si les déclarations de la demanderesse expliquent le contexte dans lequel les faits se sont déroulés, elles ne justifient ni n'excusent son attitude. Elles ne justifient en outre pas le fait que la demanderesse ait minimisé le déroulement des faits, les altérant en racontant sa propre version des faits. Son comportement aurait suffi à justifier son licenciement immédiat, mais en se trouvant des excuses, la demanderesse adopte un comportement totalement inadéquat et aggrave ainsi sa situation, ce qui justifie d'autant plus son licenciement immédiat.

- 31 - À cela s'ajoute que, contrairement aux dires de la demanderesse, on ne pouvait attendre du défendeur qu'il attende l'échéance du contrat de la demanderesse, soit le 31 décembre 2017. La confiance ne pouvait être restaurée au vu des événements. Aussi, seul un licenciement immédiat pouvait être envisagé par le défendeur. Au vu de ce qui précède, force est de constater que le licenciement immédiat du 21 juin 2017 est fondé sur de justes motifs au sens de la législation et de la jurisprudence susmentionnées. f) S'agissant du caractère immédiat du licenciement de la demanderesse, il sied enfin d'admettre que celui-ci a été respecté, ce que les parties n'ont du reste pas contesté. Quant à son droit d'être entendu, le tribunal de céans retiendra que la demanderesse a eu tout loisir de s'exprimer et de poser d'éventuelles questions durant l'entretien du 19 juin 2017. Le tribunal de céans relèvera qu'elle était par ailleurs assistée lors de cet entretien par R._____. g) Force est ainsi de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement immédiat de la demanderesse est fondé sur de justes motifs et que celui-ci ne viole nullement le principe d'immédiateté du licenciement, de la proportionnalité ou le droit d'être entendu de cette dernière. Les griefs de la demanderesse doivent ainsi être entièrement rejetés. Au vu de ce qui précède, les conclusions de la Caisse de chômage Unia sont également intégralement rejetées. III. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à Fr. 2'500.- (art. 16 al. 7 LPers, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15). S'y ajoutent les frais d'audition et l'indemnisation effective des témoins, à hauteur de Fr. 150.-. En application de l'art. 106 al.1 et 3 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante, en l'espèce, la demanderesse. Aucun frais n'est mis à la charge de la Caisse de chômage Unia, au vu de sa qualité de partie intervenante et de sa

- 32 - moindre participation à la procédure. Aussi, un total de Fr. 2'650.- est dû par la demanderesse au titre de frais de la présente procédure, compensé avec les avances de frais effectuées. Le défendeur n'ayant pas eu recours à un mandataire professionnel, celui-ci n'a pas droit à l'allocation de dépens.

- 33 - Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce: I. Les conclusions prises par K._____ dans sa demande du 6 février 2018 sont intégralement rejetées. II. Les

conclusions prises par la caisse de chômage UNIA dans sa demande du 16 février 2016 sont intégralement rejetées. III. Les frais de la cause, arrêtés à CHF 2'650.- (deux mille six cent cinquante francs), sont mis à la charge de la demanderesse K._____ et compensés par les avances effectuées par celle- ci. IV. Le présent jugement est rendu sans dépens. V. Toutes et plus autres conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Pauline MONOD, a.h.

- 34 - Du 29 janvier 2019 Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe. La greffière : Pauline MONOD, a.h.

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