

VD_GERICHTE TL15.016652 vom 2. September 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-09-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TL15.016652

FR: VD_GERICHTE TL15.016652 du 2 septembre 2016

IT: VD_GERICHTE TL15.016652 del 2 settembre 2016

Erwägungen

E. 3.1

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir procédé à une constatation incomplète des faits, dès lors qu'ils auraient omis de rappeler les bons états de service de l'appelante durant ses années d'activité et n'auraient pas pris en compte le certificat de travail intermédiaire du 31 mars 2011 et le certificat de travail final du 2 mars 2015.

- 14 - Compte tenu de l'issue du litige, les faits allégués par l'appelante ne sont pas déterminants pour juger la présente cause. Cela étant, pour une meilleure compréhension du litige, ces faits ont été intégrés dans la partie « en fait » (let. C) du présent arrêt.

E. 3.2

L'appelante soutient également que les premiers juges n'auraient pas pris en compte les propos du témoin Q._____ sur les rapports difficiles entre elle et son chef W._____. En l'espèce, les premiers juges n'ont pas méconnu ce témoignage et ont apprécié l'ensemble des témoignages en retenant que le conflit entre l'appelante et son chef n'avait pas été démontré, seul un épisode datant de plusieurs années avant le licenciement de l'appelante ayant été évoqué par le témoin Q._____, qui avait par ailleurs indiqué que cette affaire « s'était tassée » et les autres témoignages confirmant de manière convaincante l'absence de conflit entre l'appelante et W._____. L'appelante ne discute pas cette appréciation des preuves, de sorte qu'il n'y a pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

E. 3.3

L'appelante considère que le témoignage de W._____ devrait être retranscrit dans son entier afin que l'acharnement à son égard en ressorte. Les éléments essentiels de ce témoignage ont été repris dans le jugement entrepris et l'appelante n'indique pas quels éléments pertinents auraient été omis à tort. Par ailleurs, la lecture de ce témoignage ne laisse nullement apparaître d'acharnement. En effet, le fait de vérifier, sur la base de soupçons reposant sur des éléments concrets, une éventuelle tricherie ne peut à l'évidence pas être qualifié d'acharnement. Il n'y a partant pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

E. 4

août 2005 où des circonstances particulières faisaient apparaître la tricherie occasionnelle comme de peu de gravité). Enfin, même si l'élément n'est pas décisif, cette fraude s'inscrit dans un contexte de nombreux éléments douteux constatés par les supérieurs de l'appelante. Même si le licenciement immédiat ne saurait être fondé sur ces fraudes antérieures, la confiance était d'autant plus irrémédiablement rompue dans ce contexte de soupçons qu'au premier contrôle concret de l'activité de l'appelante une fraude effective a été mise au jour. Force est dès lors de constater que l'appelante a délibérément abusé de la confiance

inhérente à un système mis en place pour faciliter les missions extérieures des huissiers, confiance dont elle n'était pas digne.

E. 4.1

L'appelante conteste l'existence de justes motifs. Elle reproche aux premiers juges de s'être référés à des faits antérieurs au licenciement immédiat et d'avoir retenu de manière contradictoire que ces éléments n'auraient pas permis la résiliation avec effet immédiat, car ne constituant que des soupçons, « tout en leur donnant une existence complète du fait de la découverte d'un dépassement du timbrage de 27 minutes ». Elle considère que les faits invoqués n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, sans avertissement préalable, et conteste avoir commis une fraude au timbrage. Elle met enfin en évidence son ancienneté et ses états de service et se plaint d'être victime de la « hargne » et des « propos haineux » de son supérieur hiérarchique.

E. 4.2

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 art. 337b et 337c CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; 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 (TRIPAC TR10.025954 du 10 février 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

- 16 - 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), 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 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 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. A 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). On relèvera que le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction (ATF 127 III 86 consid. 2c). Une tricherie sur le timbrage constitue en principe un manquement grave au devoir de fidélité envers l'employeur (TF - 17 - 4C_114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5 ; TF 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). Cette jurisprudence n'a certes pas valeur absolue et, pour savoir si une telle tricherie justifie un licenciement immédiat sans avertissement préalable, il est essentiel d'examiner les circonstances du cas particulier (CREC I 19 mai 2010/260). Dans un arrêt du 12 août 2002 (TF 4C.149/2002 consid. 1.3), le Tribunal fédéral a considéré qu'un travailleur ayant une année d'ancienneté pouvait être licencié immédiatement et sans avertissement préalable pour tricherie sur le timbrage, dès lors qu'il occupait une position de cadre et qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue par le règlement en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage. Il a précisé que « la seule question pertinente est de savoir si le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise est propre à ébranler ou à détruire la confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne puisse plus être exigée de la part du défendeur. En l'occurrence, entrent en considération la position de cadre occupée par le demandeur et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage ». De même, dans un arrêt du 21 octobre 2004 (CREC I 21 octobre 2004/845), la Chambre des recours du Tribunal cantonal a estimé que de justes motifs de licenciement étaient réalisés à l'égard d'un travailleur qui avait omis de timbrer à plusieurs reprises durant une certaine période (en l'espèce, du printemps 2002 au 24 juillet 2003) malgré plusieurs avertissements donnés par son employeur. Elle a relevé que « le fait d'omettre de timbrer à répétées reprises, sur une longue période, est propre à détruire la confiance existant entre les parties, de sorte que les justes motifs de congé seraient réalisés, même en l'absence de tout avertissement préalable » et qu'une telle « conclusion s'imposait d'autant plus que, dans le cas particulier, des avertissements préalables avaient été donnés au recourant ».

- 18 - En revanche, dans l'arrêt du 4 août 2005 précité (TF 4C.114/2005 consid. 2.5), le Tribunal fédéral a jugé qu'il n'en allait pas de même d'un chef d'équipe, qui n'avait pas la position de cadre, qui avait plus de quatre ans d'ancienneté, qui avait toujours donné entière satisfaction à l'employeur et qui avait triché une seule fois sur le timbrage, à une occasion particulière (il devait exceptionnellement partir trente minutes plus tôt pour aller arbitrer un match de football) ; dans ce cas, un avertissement préalable était nécessaire.

E. 4.3.1

L'appelante soutient que les premiers juges auraient retenu à tort que la différence de timbrage de 27 minutes constatée à une reprise prouvait l'intégralité des soupçons sur d'autres cas antérieurs. Certes, les premiers juges ont relevé que le fait que l'appelante ait été

prise sur le fait le 26 novembre 2014 rendait d'autant plus probables les autres manquements suspectés. Ils ne se sont cependant pas fondés sur cette seule circonstance pour retenir une telle probabilité, mais sur les nombreux témoignages cohérents sur ce point, qui lui permettaient d'arriver à la même conclusion. Quoi qu'il en soit, comme les premiers juges l'ont eux-mêmes admis, le licenciement immédiat doit être examiné sur la base du faux timbrage du 26 novembre 2014, de la fumée dans les locaux et la publication de la vidéo sur Facebook, soit sur les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 5 décembre 2014.

E. 4.3.2

Les premiers juges ont retenu que l'appelante avait volontairement indiqué une entrée à effectuer dans Mobatime à 13 heures, alors qu'elle avait en réalité quitté son domicile 27 minutes plus tard et qu'il s'agissait d'une fraude au timbrage et non d'une erreur. Ils ont à cet égard relevé que ce n'était qu'en cours de procédure que l'appelante avait tenté de justifier, sans l'établir, la durée de sa préparation par le fait qu'elle aurait dû préparer des actes supplémentaires, alors qu'entendue quelques jours après le contrôle, elle s'était contentée d'indiquer qu'elle n'avait certainement pas noté correctement son heure de départ, de sorte qu'il y avait lieu de s'en tenir à ses premières déclarations. Au demeurant, seule une prise - 19 - d'inventaire avait été inscrite pour la date du 26 novembre 2014. Enfin, un oubli ou une erreur apparaissait peu crédible, dès lors qu'on ne pouvait guère imaginer que, quelques heures après l'anomalie de timbrage, un employé se trompe de près d'une demi-heure dans la correction annoncée, les explications successives contradictoires de l'appelante renforçant la conviction quant au fait que l'indication erronée de l'heure était volontaire. Cette appréciation des preuves ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmée.

E. 4.3.3

En l'espèce, l'appelante fait valoir qu'il s'agirait d'un cas unique, d'une courte durée et dont la gravité serait très limitée. Cette opinion ne saurait être partagée. D'une part, l'appelante exerçait une fonction d'huissière- cheffe et avait des responsabilités importantes tant en matière de poursuites proprement dites qu'en terme de gestion du personnel, dans un domaine où la responsabilité de l'Etat peut être rapidement engagée en cas d'erreur ou de négligence d'un collaborateur dans l'exécution des saisies. Elle avait en effet notamment pour mission d'organiser, coordonner et contrôler l'activité des collaborateurs du secteur, d'assumer la responsabilité et le contrôle des opérations exécutées, ainsi que de veiller à la diffusion et au respect des règles, normes et directives. L'appelante avait ainsi des responsabilités importantes et une certaine marge de manœuvre lui permettant de les réaliser. D'autre part, elle savait que des fraudes au timbrage n'étaient pas tolérées au sein de l'office, et plus généralement de l'ordre judiciaire, dont elle faisait partie et était avertie des conséquences de telles fraudes. Son supérieur lui avait rappelé à plusieurs occasions l'obligation de timbrer conformément à la directive n. 10 du SG-OJV du 19 juillet 2005, notamment lors de l'entretien avec D._____, la séance du 4 juillet 2014, le courriel du 18 juillet 2014 qui exprimait clairement que certains de ses destinataires étaient visés par la remarque relative au défaut de timbrage, la séance des cadres du 5 septembre 2014 lors de laquelle l'emploi d'un formulaire idoine a été

- 20 - instauré ou encore la confrontation du mois d'octobre 2014 avec le préposé. Il sied de relever que le chiffre 8 de la directive susmentionnée indique que « tricher à l'horaire variable est considéré comme un manquement très grave du collaborateur à son devoir de diligence et de fidélité, justifiant un licenciement immédiat sans avertissement préalable ».

Loin de reconnaître sa faute, l'appelante s'est enfiétre dans des déclarations contradictoires, parlant d'une erreur de timbrage avant de tenter de justifier la durée de ses opérations de préparation. Elle n'a invoqué aucun motif permettant d'expliquer, voire de justifier, sa fraude (contrairement à la jurisprudence précitée TF 4C.114/2005 du

E. 4.3.4

A cela s'ajoute que, si les motifs liés à la fumée dans les locaux de l'administration et à la vidéo postée sur le réseau social ne suffisaient pas, à eux seuls, à justifier un licenciement immédiat, ils doivent être pris en compte dans l'appréciation globale de la rupture du lien de confiance des relations entre l'employeur et l'appelante. Ces événements ne font que souligner le comportement inadéquat de l'appelante dans le cadre de ses fonctions de responsable. Les premiers juges ont relevé à cet égard que, dans la vidéo en question, l'appelante

- 21 - et une collègue se gaussaient d'un supérieur hiérarchique, citant son nom, et raillaient l'interdiction de fumer d'une manière telle que l'on se saurait parler d'une forme d'humour. La publication d'une telle vidéo sur un réseau social largement accessible à des tiers était gravement inadéquate, surtout s'agissant d'une collaboratrice dont les responsabilités étaient étendues. A cet égard, la réaction de l'appelante lors de l'entretien du 5 novembre 2014 a été révélatrice : elle n'a pas évoqué son prétendu retrait du réseau social mais a préféré mentionner avoir eu dix « j'aime » pour cette vidéo, avant de retirer sa déclaration. Le retrait de cette vidéo du réseau social n'aurait eu lieu que trois jours après sa publication.

E. 4.4

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, qui doivent être appréciées globalement, la continuation des rapports de travail ne pouvait être exigée de l'employeur et c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat, même compte tenu de la durée des rapports de travail. Pour le surplus, c'est en vain que l'appelante soutient que son supérieur W. _____ aurait fait preuve de hargne à son égard, hargne qui n'est pas avérée. Dès lors que les justes motifs sont établis, il ne saurait être question de violation du principe de la proportionnalité ni d'arbitraire de la décision attaquée.

E. 5.1

En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

E. 5.2

En application de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure n'est pas gratuite. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'102 fr. (62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et art. 16 al. 7 LPers), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (106 al. 1 CPC).

- 22 - Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance.

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