

# **VS\_GERICHTE C1 15 219 vom 23. Februar 2017**

VS Kantonsgericht, 2017-02-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_C1 15 219](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_15_219)

FR: VS\_GERICHTE C1 15 219 du 23 février 2017

IT: VS\_GERICHTE C1 15 219 del 23 febbraio 2017

## **Regeste**

RVJ / ZWR 2018 279 Droit des obligations - contrat de travail - résiliation immédiate - ATC (juge de la cour civile II) du 23 février 2017, dame X. c. dame Y. - TCV C1 15 219 Résiliation immédiate d'un contrat de travail - La résiliation immédiate pour justes motifs (art. 337 al. 2 CO) suppose un manquement particulièrement grave du travailleur, entraînant une perte du rapport de confiance (consid. 4.1). - L'incapacité professionnelle est un motif de renvoi abrupt uniquement si l'employé ne satisfait pas aux exigences minimales du poste, sans espoir d'amélioration (consid. 4.1.1). - Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur (consid. 4.1.2) ainsi que des injures, menaces ou voies de fait d'une certaine intensité constituent un juste motif, mais non la simple animosité (consid. 4.1.3). - La partie qui veut résilier doit agir sans tarder à peine de déchéance, soit dans un délai de 2 à 3 jours, voire de quelques jours supplémentaires dans des cas particuliers (consid. 4.1.4). - Si une partie choisit la résiliation ordinaire, même en cas de comportement répréhensible.

## **Erwägungen**

### **E. 4**

La violation du droit, dont se prévaut l'appelante, est fondée sur des faits - résiliation immédiate des rapports de travail - qui n'ont pas été retenus au terme de l'appréciation des preuves. Au demeurant, pareille résiliation, à supposer avérée, serait injustifiée.

### **E. 4.1**

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 1re phr. CO). Doivent notamment être considérées comme de justes motifs 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 (art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, 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; arrêts 4A\_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). 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, et réf. cit.). Lorsque le comportement incriminé, qui constitue une faute de gravité moyenne, est sans rapport avec celui qui a motivé un avertissement de l'employeur, on ne saurait considérer qu'il y a persistance dans la commission de la même faute et, partant, qu'un licenciement immédiat est justifié (ATF 127 III 153 consid. 2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la

violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1, et réf. cit.).

#### **E. 4.1.1**

En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. Selon une jurisprudence déjà ancienne, l'incapacité professionnelle n'est un motif de renvoi abrupt que si le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre de tout collaborateur pour un poste du même genre et qu'une amélioration ultérieure est improbable, et cela même si cette situation n'est pas fautivement créée par l'employé (cf. arrêts 4A\_559/2008 du 12 mars

- 13 - 2009 consid. 4.2; 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 6.1; ATF 127 III 351 consid. 4b/bb; 97 II 142 consid. 2a p. 145 s.; arrêt 4C.180/2004 du 16 août 2004 consid. 2.1, in JAR 2004 p. 252). La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (arrêts 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 6.1; 4C.180/2004 du 16 août 2004 consid. 2.1, in JAR 2004 p. 252; ATF 108 II 444 consid. 2).

#### **E. 4.1.2**

Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b). La forte suspicion de l'employeur, à l'instar du dépôt d'une plainte pénale, n'est, en revanche, pas suffisante. Aussi, lorsque le congé immédiat est donné sur la base de soupçons de la commission d'une infraction pénale, le licenciement sera en général considéré comme injustifié si l'enquête pénale n'aboutit pas à une condamnation (arrêts 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2; 4C.103/1999 du

#### **E. 4.1.3**

L'animosité entre les parties à un contrat de travail n'est, en principe, pas un motif de renvoi immédiat (ATF 127 III 351 consid. 2b/cc). Des injures, menaces, voies de fait, emportements dirigés contre la personne de l'employeur et de ses organes ou cadres peuvent fonder un renvoi immédiat, s'ils atteignent une certaine intensité (GLOOR, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 38 ad art. 337 CO). Tel est le cas, par exemple, lorsqu'un employé pointe un cutter à la hauteur des yeux de son supérieur hiérarchique (arrêt 4A\_486/2007 du 14 février 2008 consid. 4.2). A également été admis le licenciement immédiat d'une employée, femme de chambre enceinte, qui avait notamment tenté de frapper sa supérieure avec sa chaussure et lui avait lancé un verre d'eau à la tête, étant précisé qu'un avertissement lui avait été adressé cinq jours plus tôt (l'employée ayant manqué de respect envers une collègue) (arrêt 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.3). Le manque de respect envers son supérieur peut aussi, après avertissement, justifier une résiliation avec effet immédiat (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 581). Le fait, par exemple, de traiter le directeur de «pauvre type» n'est, en revanche, pas suffisant pour entraîner la perte du rapport de confiance, à défaut de mise en garde préalable (arrêt 4P.63/2006 du 2 mai 2006 consid. 2.3).

- 14 -

#### **E. 4.1.4**

Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1; 127 III 310 consid. 4b; 75 II 329; arrêt 4A\_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, in SJ 2013 I 65). Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 et les arrêts cités; 130 III 28 consid. 4.4 p. 34).

#### **E. 4.1.5**

La partie qui apprend l'existence d'un comportement répréhensible de son partenaire contractuel, propre à justifier la cessation immédiate des rapports de travail, et qui entend se séparer de son cocontractant pour ce motif, a le choix entre la résiliation ordinaire et la résiliation extraordinaire du contrat. Si elle opte pour le premier terme de l'alternative, elle renonce définitivement au droit de résiliation immédiate, du moins en tant qu'il se fonde sur la même circonstance que celle ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat. Ainsi, une éventuelle résiliation immédiate survenant dans un second temps fondée sur les mêmes motifs est dépourvue d'effets, en sorte que le contrat prendra fin à l'échéance du délai ordinaire de congé (ATF 137 I 58 consid. 4.3.2; 123 III 86 consid. 2). Lorsqu'un congé ordinaire a été signifié, on doit se montrer encore plus réservé quant à l'admission de justes motifs invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate donnée ultérieurement (JAR 2011 p. 443 consid. 3a; RJN 2010 p. 260 consid. 3; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag*, 7e éd., 2012, n. 2 ad art. 337 CO). Il s'agit d'être d'autant plus exigeant que l'on est proche de l'échéance du congé ordinaire (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, 3e éd. 2010, n. 12 ad art. 337 CO). Le cas échéant, il n'est généralement pas exorbitant d'exiger de l'employeur qu'il respecte ses engagements (CARRUZZO, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 2 ad art. 337 CO; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 573). En revanche, il

- 15 - n'est pas concevable d'exiger de l'employeur de poursuivre les rapports contractuels durant quelque quatre mois en présence d'un motif de licenciement extraordinaire (arrêt 4A\_558/2009 du 5 mars 2010 consid. 4.2).

#### **E. 4.1.6**

Le tribunal peut requérir des renseignements écrits de personnes dont la comparution à titre de témoin ne semble pas nécessaire (art. 190 al. 2 CPC). L'audition de témoins en présence des parties est néanmoins la règle et la demande de renseignements l'exception (RÜETSCHI, *Commentaire bernois*, 2012, n. 20 ad art. 190 CPC; WEIBEL/WALZ, *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung*, 3e éd., 2016, n. 2 ad art. 190 CPC). L'élargissement suggéré par l'article 190 al. 2 CPC doit ainsi être considéré de façon restrictive; on peut citer, à titre d'exemple, le cas où l'audition du témoin s'avère impossible

ou disproportionnée (WEIBEL/WALZ, loc. cit.). On pense également à un médecin qui délivre des certificats d'incapacité de travail, à un employeur à qui est demandé un certificat de travail, à une fiduciaire qui a établi une déclaration d'impôt, ou encore à un banquier chez lequel dorment des avoirs qu'il s'agit d'identifier pour liquider un régime matrimonial ou une succession (SCHWEIZER, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 19 ad art. 190 CPC). Contrairement aux dépositions écrites d'un témoin, les renseignements écrits sont requis par le tribunal (WEIBEL/WALZ, n. 7 ad art. 190 CPC). Celles-là sont, en principe, dépourvues de valeur probatoire à moins que leur auteur ne vienne «à la barre» en confirmer le contenu sous la forme d'une déposition soumise à l'article 307 CP (JEANDIN/PEYROT, Précis de procédure civile, 2015, n° 441 ; cf. ég. MÜLLER, DIKE-Komm, 2e éd., 2016, n. 32 ss ad art. 190 CPC [Berichte ohne Beweiswert]).

## **E. 4.2**

En l'espèce, à l'appui du congé immédiat signifié soi-disant le 28 août 2014 (consid. 3), l'appelante se prévaut d'infractions pénales commises par l'appelée à son détriment. Elle prétend, d'une part, que, à cette date, elle a «découvert, de manière certaine et non plus en tant que suspicions» que l'intéressée était l'auteur des vols, notamment du «'coulage' de bières sans factures». Elle soutient, d'autre part, que le courrier du 27 août 2014 était constitutif de menaces.

### **E. 4.2.1**

La défenderesse a dénoncé les infractions qu'elle imputait à la demanderesse et au compagnon de celle-ci. Le représentant du ministère public a prononcé une ordonnance de non-entrée en matière. Il a, en particulier, considéré que les témoins «fournis par la partie plaignante et attestant des actes de Y\_\_\_\_\_» étaient soit des proches soit des familiers de celle-là. En revanche, les personnes entendues, qui ne présentaient pas de lien privilégié avec l'intéressée, «avan[çai]ent n'avoir rien constaté d'alarmant». L'appelante n'a pas interjeté recours contre l'ordonnance de

- 16 - non-entrée en matière. Le licenciement soi-disant immédiat doit, pour ce motif, être considéré comme injustifié dans la mesure où il est fondé sur le prétendu vol, voire un abus de confiance, commis par la demanderesse. Certes, la défenderesse a versé en cause des dépositions écrites, qui paraissent susceptibles de corroborer l'infraction contre le patrimoine dénoncée. Il ne s'est pas, pour autant, agi de renseignements écrits requis par les juges intimés. Aucun motif ne justifiait, par ailleurs, de renoncer à l'audition, en présence des parties, de U\_\_\_\_\_, de V\_\_\_\_\_ ou encore de Q\_\_\_\_\_, afin qu'ils viennent confirmer le contenu de leurs déclarations après avoir été exhortés à répondre conformément à la vérité et rendus attentifs aux conséquences pénales du faux témoignage (art. 171 al. 1 CPC). Le cas échéant, les premiers juges les auraient invités à décrire leurs relations personnelles avec les parties et d'autres circonstances de nature à influencer sur la crédibilité de leur déposition (art. 172 let. b CPC). Hormis s'agissant de Q\_\_\_\_\_, les actes de la cause ne comportent aucune indication à cet égard. Le juge de céans ignore dès lors si les déclarations de U\_\_\_\_\_ et de V\_\_\_\_\_ souffrent d'emblée d'un déficit virtuel de crédibilité. On ignore, de surcroît, les circonstances dans lesquelles ces dépositions ont été rédigées. U\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_ ont fait état de leurs constatations durant la saison d'exploitation du camping en 2014. Elles n'ont pas situé les faits dans le temps. Elles n'ont pas plus indiqué à quelle date elles les avaient rapportés à la défenderesse. La demanderesse n'a, en outre, pas été mise en mesure de poser ou de faire

poser des questions complémentaires. Eu égard à l'ensemble des circonstances, ces dépositions, à l'instar de celles de Q\_\_\_\_\_, sont dépourvues de valeur probatoire.

#### **E. 4.2.2**

Dans son courrier du 27 août 2014, l'appelée a déclaré à l'appelante que, faute de paiement de sa participation au chiffre d'affaires, elle entendait signifier à la bourgeoisie et à la commune de C\_\_\_\_\_, ainsi qu'au syndicat S\_\_\_\_\_, une copie de l'écriture de nature à les informer «[qu'elle] ne serait pas déclarée». Le moyen de pression de nature psychologique était répréhensible. En revanche, il tendait à obtenir le recouvrement de la créance de la demanderesse contre de la défenderesse, et non pas un enrichissement illégitime. A cette époque, celle-là n'avait pas déclaré celle-ci à la caisse de compensation T\_\_\_\_\_. Elle n'y a procédé que le 13 janvier 2015. La menace n'a, au demeurant, pas été de nature à lui inspirer une quelconque crainte. Sa réponse du 31 août suivant est, à cet égard, éloquent. Les enregistrements illicites, la soustraction de données et la pénétration, dans le local de réception, hors des heures de travail et contre la volonté de l'employeur, tous faits

- 17 - relatifs au courrier du 27 août 2014, n'ont, par ailleurs, pas été établis. Dans ces conditions, il pouvait être exigé de l'appelante qu'elle poursuive les rapports de travail jusqu'à la date de leur terme, trois jours plus tard. Cela ne lui a pas échappé initialement. L'appelée a, en effet, œuvré jusqu'au 30 août 2014.

#### **E. 4.3**

Lors de son interrogatoire, la défenderesse a encore fait état de divers manquements de la demanderesse. En appel, elle ne les a pas invoqués à l'appui du licenciement soi-disant immédiat. A juste titre.

##### **E. 4.3.1**

La mise à disposition «gracieusement» du mobile home au mois de mai et la consommation, voire le trafic de stupéfiants, invoqués au mois de juillet par Q\_\_\_\_\_ pour convaincre sa compagne de mettre fin aux rapports de travail, sont, à l'instar des tenues vestimentaires inadaptées, antérieurs à la résiliation ordinaire. Nonobstant leur connaissance, l'appelante a opté pour celle-ci, en sorte qu'elle a renoncé définitivement au droit de résiliation immédiate en tant qu'il se fondait sur ces circonstances.

##### **E. 4.3.2**

Les comportements répréhensibles imputés à R\_\_\_\_\_ ne sont pas établis. L'intéressé n'a en particulier pas été entendu. Au demeurant, les menaces alléguées ne sont pas le fait de la demanderesse. La question de la participation de celle-ci - complicité, coactivité ou instigation - souffre de rester indéterminée. L'appelante a, en effet, prétendu que R\_\_\_\_\_ avait agi à la mi-juillet et le 10 août 2014. Les faits survenus avant la résiliation ordinaire sont couverts par celle-ci. Quant aux événements du

##### **E. 4.3.3**

La location d'un mobile home au tarif de 280 fr., voire de 320 fr., en lieu et place de 1000 fr., n'a pas été établie. L'appelante n'a pas sollicité l'audition du client qui en avait, le cas échéant, bénéficié. L'appelée, qui ne s'en souvenait pas, ne l'a, il est vrai, pas exclu, mais, le cas échéant, à la suite d'une erreur. Celle-ci apparaît plausible. La location saisonnière d'un mobile home au camping D\_\_\_\_\_ oscille entre 1700 fr. et 1900 francs. Le tarif

mensuel est communiqué sur demande. La défenderesse n'a pas prouvé qu'il s'élevait à 1000 francs. Eu égard au loyer perçu du 1er avril au 30 octobre - quelque 242 fr. (1700 fr. : 7) à 271 fr (1900 fr. : 7) par mois -, le montant de 280 fr. ou de 320 fr. n'apparaissait pas insolite.

- 18 - La bourgeoisie de C\_\_\_\_\_ a certes retenu, dans son décompte final, un poste intitulé «Mobil home pas encaissé par Madame X\_\_\_\_\_» d'un montant de 1000 francs. Elle n'a pas indiqué plus précisément la date et la cause de cette écriture. On cherche, en vain, les motifs pour lesquels, à supposer avérés les faits articulés par la défenderesse, le poste précité n'affichait pas un montant de 720 fr. (1000 fr. - 280 fr.) ou de 680 fr. (1000 fr. - 320 fr.). La demanderesse n'était, au demeurant, pas la seule employée du camping. On ne saurait dès lors lui imputer le défaut d'encaissement mis en évidence par la bailleresse et retenir, à titre de mobile, la vengeance. Il sied de rappeler que les actes de la cause pénale n'ont pas permis de constater un quelconque préjudice subi par la dénonciatrice (consid. 2.6). Dans ces circonstances, la location litigieuse, à supposer avérée, constitue une prestation de mauvaise qualité, à l'instar du paiement tardif du montant encaissé au mois d'août. Pareils manquements, à défaut d'être graves et délibérés, ne sont pas des motifs de résiliation immédiate du contrat de travail.

#### **E. 4.4**

La défenderesse n'a pas contesté, subsidiairement, le montant alloué par les premiers juges à la demanderesse. A défaut de licenciement immédiat, le cas échéant justifié, l'appel doit dès lors être rejeté. 5. L'article 114 let. c CPC, applicable également en procédure d'appel ou de recours (RVJ 2014 p. 234 consid. 4.1; STERCHI, n. 10 ad art. 114 CPC; TAPPY, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 10 ss ad art. 114 CPC), prévoit la gratuité de la procédure lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs. En l'espèce, la valeur litigieuse est inférieure à ce montant, en sorte qu'il n'est perçu de frais ni en première ni en seconde instance. La demanderesse n'était pas assistée d'un conseil juridique. Sa réponse - quatre courtes phrases - n'a nécessité aucune perte de temps et/ou de gain. Dans ces circonstances, il ne lui est pas alloué de dépens.

Prononce

Le jugement dont appel est confirmé; en conséquence, il est statué : 1. La demande principale de Y\_\_\_\_\_ est admise partiellement.

- 19 - 2. X\_\_\_\_\_ versera à Y\_\_\_\_\_ le montant net de 3180 fr. à titre de salaire pour septembre 2014, les charges sociales correspondant à la part employeur devant être prélevées sur le montant brut de 3653 fr. 10. 3. X\_\_\_\_\_ reconnaît devoir à Y\_\_\_\_\_ le montant net de 921 fr. 35 correspondant à 54 heures de travail supplémentaires pour avril 2014, les charges sociales correspondant à la part employeur devant être prélevées sur le montant brut de 1058 fr. 40. 4. La demande reconventionnelle de X\_\_\_\_\_ est rejetée. 5. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens. Sion, le 23 février 2017

#### **E. 9**

août 1999 consid. 3, in JAR 2001 p. 304). C'est alors la situation réelle qui prévaut, quand bien même elle n'est établie que postérieurement à la résiliation des rapports de travail. Ce que savait – ou ignorait – l'employeur apparaît indifférent, puisque sont pertinentes les conditions objectives du cas d'espèce (arrêt 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.2).

**E. 10**

août 2014, ils précèdent de 18 jours le congé litigieux. Pareille durée excède le bref délai de réflexion dont disposait l'employeur, sous peine de forclusion. Pour les mêmes motifs - tardiveté de la réaction -, la défenderesse ne saurait se prévaloir, pour justifier le licenciement immédiat, de l'anniversaire de R\_\_\_\_\_, organisé sur son compte, et du séjour des parents de la demanderesse dans le mobile home dont elle disposait.

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