

VS_GERICHTE C1 15 37 vom 28. September 2016

VS Kantonsgericht, 2016-09-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1 15 37](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_15_37)

FR: VS_GERICHTE C1 15 37 du 28 septembre 2016

IT: VS_GERICHTE C1 15 37 del 28 settembre 2016

Regeste

C1 15 37 JUGEMENT DU 28 SEPTEMBRE 2016 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II Composition : Jean-Pierre Derivaz, président ; Stéphane Spahr et Bertrand Dayer juges ; Ludovic Rossier, greffier en la cause X _____ SA, appelante, appelée par voie de jonction et défenderesse, représentée par Maître M _____ contre 1. Y _____, appelée, appelante par voie de jonction et demanderesse, représentée par Maître N _____ 2. Caisse cantonale de chômage du canton du Valais, appelée et demanderesse. (contrat

Erwägungen

E. 3

L'appelante et défenderesse reproche à la juridiction inférieure d'avoir transgressé l'art. 337 CO, en considérant, de manière erronée selon elle, qu'au vu du motif de congé invoqué, un licenciement avec effet immédiat était injustifié.

E. 3.1.1

Selon l'art. 337 al. 1, 1ère phrase, CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment

- 13 - 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). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; 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 213 consid. 3.1 ; 129 III 380 consid. 2.1). D'après la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle ("ultima ratio" ; cf. ATF 117 II 560 consid. 3b), doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; Gloor, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 22 ad art. 337 CO). 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, in SJ 2014 I p. 481 ss ; 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). La gravité de l'infraction ne saurait entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; arrêt 4A_60/2014 précité consid. 3.1). En d'autres termes, le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit – et pas seulement perturbé (cf. arrêt 4C.36/2004 du 8 avril 2004 consid. 3.2, in ARV/DTA 2004, p. 163 ss) – le lien de

confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (Gloor, op. cit., n. 21 ad art. 337 CO ; cf. ég. Venturi-Zen-Ruffinen, La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, thèse Fribourg 2007, n. 424-426, p. 155 ss). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) ; à cet effet, il prendra 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 incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1). 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 dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 573 ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR,

E. 3.1.2

En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur : il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 117 II 560 consid. 3a ; arrêt 4A_397/2014 précité consid. 3.1). L'al. 4 de cette même disposition prévoit que, pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur ; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

E. 3.1.2.1

in fine. Enfin, sous l'angle des antécédents, si d'autres employées avaient effectivement fait l'objet d'avertissements antérieurement à leur départ de la société (cf. supra, consid. 2.4.2), tel n'est pas le cas de l'appelée et demanderesse. Engagée initialement pour un poste de réceptionniste en 2011, elle a su rapidement monter les échelons en se voyant offrir un travail plus prestigieux et mieux rémunéré (cf. supra, consid. 2.1), qu'elle a accompli, même si elle "n'avait peut-être pas toutes les compétences nécessaires" selon le témoignage du directeur, de manière satisfaisante

- 20 - (cf. E_____, R33, p. 476), terme que l'on utilise lors de la rédaction d'un certificat de travail pour désigner des prestations de qualité moyenne à tout le moins (cf. Favre/Tobler/Munoz, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd. 2010, n. 1.5 ad art. 330a CO ; Bühler/Lefébure, De l'élaboration à la remise du certificat de travail, Zurich 2003, p. 55 s.). S'il est avéré que l'appelée et demanderesse a enfreint son devoir de fidélité et de discrétion en divulguant à l'une de ses collègues de travail le contenu du plan de restructuration destiné aux membres du conseil d'administration, son manquement ne saurait, compte tenu de l'ensemble des circonstances décrites ci-avant, être qualifié de très grave, et ne pouvait justifier, sans avertissement préalable, le licenciement signifié avec effet immédiat le 13 décembre 2012. En résumé, le résultat auquel a abouti l'autorité inférieure, à savoir que le licenciement immédiat n'était pas justifié, n'est pas critiquable et doit être entériné en instance d'appel. 4. Dès lors que le congé a été qualifié d'injustifié, les appelées et demanderesse pouvaient prétendre au versement des indemnités prévues à l'art. 337c CO, telles qu'arrêtées par la juridiction inférieure dans son jugement (cf. consid. 4, p. 9 ss), et qui n'ont pas été discutées spécifiquement par l'appelante et défenderesse, si bien qu'elles peuvent être brièvement confirmées de la manière suivante. 4.1 4.1.1 Le salarié licencié de manière injustifiée a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail

avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). La prétention du travailleur fondée sur cette disposition est une créance en dommages-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature (arrêt 4C.250/1996 du 21 octobre 1996 consid. 3b/bb, in SJ 1997 p. 149 ss), mais aussi la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou indemnités de départ (cf. ATF 117 II 270 consid. 3b ; arrêt 4C.127/2002 du 3 septembre 2002 consid. 4.1). Il convient donc de déterminer le revenu global que le travailleur aurait réalisé jusqu'au prochain terme normal de résiliation, compte tenu d'un report éventuel de l'échéance du contrat en raison de la survenance d'une période de protection (cf. art. 336c CO), voire jusqu'à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée (Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 337 CO, p. 571 ; cf. ég. Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 2 ad art. 337c CO).

- 21 - Conformément à l'art. 29 al. 2 LACI, la caisse de chômage est subrogée dans les droits du travailleur jusqu'à concurrence des indemnités journalières versées. Il y a dès lors lieu d'imputer sur la créance de l'intéressé le montant à verser à la caisse intervenante (cf. arrêt 4C.275/2002 du 5 décembre 2002 consid. 3.1, in ARV/DTA 2003, p. 94 ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO, p. 1167), l'assuré ne conservant ses prétentions que pour la part non couverte par les indemnités journalières (arrêts 4C.259/2003 du 2 avril 2004 consid. 4.1 ; 4A_192/2009 du 14 janvier 2010 consid. 5.3.2, in JAR 2011, p. 120 et in RSPC 2010, p. 126 ss ; 4A_86/2015 du 29 avril 2015 consid. 5 ; cf. ég. Dietschy, op. cit., n. 353, p. 177, et n. 359, p. 179 s.). La somme due en application de l'art. 337c al. 1 CO porte intérêt, en raison de l'art. 339 al. 1 CO, dès le moment du licenciement immédiat (ATF 103 II 274 consid. 3b ; arrêt 4A_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2 ; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 10 ad art. 337c CO). 4.1.2 En l'occurrence, l'appelée et demanderesse était enceinte depuis le 19 octobre 2012 lorsque son licenciement avec effet immédiat a été prononcé de manière injustifiée le 13 décembre 2012. Bénéficiant de la période de protection prévue à l'art. 336c al. 1 let. c CO ("pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement"), l'intéressée, qui a donné naissance à son fils le 27 juillet 2013 (cf. supra, consid. 2.5.2), aurait pu recevoir son congé au plus tôt le 28 novembre 2013 pour le 31 janvier 2014, vu son ancienneté de 2 ans au sein de l'entreprise (cf. délai de résiliation de 2 mois dès la 2ème année de service, selon le contrat [p. 20]). Jusqu'à cette date, la travailleuse pouvait prétendre au versement des montants – brut – suivants : 3193 fr.55 (5500 fr. [revenu mensuel brut] – 2306 fr.45) pour le solde du salaire impayé du mois de décembre 2012, 117 fr.10 pour la partie impayée du 13e salaire pour ce même mois de décembre 2012 (5500 fr. – 5382 fr.90 [cf. supra, consid. 2.5.1]), 5500 fr. de 13e salaire pour l'année 2013, 458 fr.35 de part du 13e salaire pour le mois de janvier 2014, 17'325 fr. d'indemnités (cf. 90% du salaire ; art. 32 du Règlement du personnel) pour les 3 ½ mois (ou 14 semaines) de congé maternité ([5500 fr. x 90%] x 3,5 mois) et 52'250 fr. pour les 9 ½ mois de salaire en plein, soit au total 78'844 francs. De cette somme doivent être déduits les montants de 41'421 fr.20, correspondant aux indemnités versées directement par la CCH et pour laquelle celle-ci, intervenue en procédure, est légalement subrogée, et de 14'326 fr.50 (recte : 14'626 fr.50 [cf. supra, consid. 2.5.2]) correspondant aux allocations de

- 22 - maternité allouées par la Caisse de compensation du canton du Valais, d'où un solde de 22'796 fr.30. L'appelée et demanderesse ayant conclu définitivement en première instance (dos., p. 460) au versement des montants inférieurs – charges sociales à payer par

l'employeur en sus –, de 10'355 fr., avec intérêts au taux de 5% dès le 1er juillet 2013 (échéance moyenne), et de 1925 fr., avec intérêts au taux de 5% dès le 1er septembre 2013, c'est à juste titre que la juridiction précédente a donné droit à ces prétentions formulées à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO, dans le respect du principe "ne ultra petita" applicable à la présente cause, soumise à la maxime des débats (cf. Dietschy, op. cit., n. 265, p. 133). Enfin, en réponse à la demande d'éclaircissements adressée le 5 janvier 2015 au premier juge par la demanderesse (dos., p. 509), il convient de préciser que la solution consistant à allouer les montants dus par l'employeur en valeur brute – ce qui permet de vérifier que celui-ci ne manque pas à son obligation de verser la part salariale aux institutions d'assurances (AVS/AI/APG/AC, etc.) –, est conforme à la pratique (cf. Dietschy, op. cit., n. 822, p. 397 et les références ; parmi d'autres, cf. arrêts 5P.364/2002 du 16 décembre 2002 consid. 2.1.2 ; 5A_441/2009 du 7 décembre 2009 consid. 2.3). 4.2 4.2.1 L'art. 337c al. 3 CO énonce que le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité revêt les traits d'une peine conventionnelle et d'une réparation pour le tort subi. Qu'il s'agisse de son principe ou de sa quotité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation. Parmi les circonstances à prendre en considération figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; 121 III 64 consid. 3c). Compte tenu de la nature de l'indemnité, qui se distingue de la créance en dommages-intérêts pour la perte de salaire subie (art. 337c al. 1 CO ; cf. supra, consid. 4.1), la doctrine et la pratique soutiennent généralement qu'il faut se fonder sur le salaire brut

- 23 - (arrêts 4C.127/2002 précité consid. 5.3 ; 4A_310/2008 du 25 septembre 2008 consid. 4, in JAR 2009, p. 380 ; parmi d'autres, cf. Streiff/von Kaenel/Rudolf, op. cit., n. 17 ad art. 337c CO, p. 1171). L'élément déterminant pour l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO n'est pas, comme à l'art. 337c al. 1 CO, le montant que le travailleur aurait gagné chaque mois jusqu'à l'échéance ordinaire des rapports de travail, mais le montant qu'il a gagné chaque mois avant la résiliation (arrêts 4C.406/2005 du 2 août 2006 consid. 6, in JAR 2007, p. 300 ; 4A_234/2015 du 5 août 2015 consid. 3.2 ; cf. ég. Portmann, op. cit., n. 6 ad art. 337c CO ; Staehelin/Vischer, op. cit., n. 18 ad art. 337c CO). 4.2.2 Vu, d'une part, la faible ancienneté de la travailleuse au sein de la société (soit un peu plus d'un an [cf. supra, consid. 2.1]) mais, d'autre part, la gravité relative de la violation du devoir de discrétion qui peut lui-être reprochée, la manière abrupte dont le congé avec effet immédiat lui a été signifié (cf. supra, consid. 2.3.3 in fine), alors qu'elle était de surcroît enceinte et que la qualité de son travail n'avait jamais été remise directement en question, la fixation par la juridiction précédente d'une indemnité de 8000 fr., correspondant à approximativement un mois et demi du salaire brut (5500 fr.) perçu par l'intéressée juste avant son licenciement, est correcte. Elle n'a d'ailleurs pas été contestée par la défenderesse dans son appel. A l'instar de l'indemnité due en vertu de l'art. 337c al. 1 CO (cf. supra, consid. 4.1.2 in fine), un intérêt au taux de 5% l'an est dû sur le montant de 8000 fr. dès le licenciement immédiat, soit dès le 13 décembre 2012 (et non pas le 12 décembre 2012 comme indiqué par erreur par le jugement entrepris). En revanche, ce montant n'est pas soumis aux cotisations sociales (cf. ATF 123 V 5 consid. 5 ; arrêt 4C.414/2004 du 31 janvier 2005 consid. 5 in fine ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO). 5. Dans le cadre de son

appel joint, l'appelée et demanderesse reproche à la juridiction précédente d'avoir omis de tenir compte, dans sa partie du jugement consacrée à la fixation des frais et à leur répartition, des frais avancés par elle (220 fr.) pour la procédure de conciliation auprès du juge de commune. 5.1 Dans la terminologie du CPC (art. 95 al. 1 CPC), les frais ("Prozesskosten") comprennent les frais judiciaires ("Gerichtskosten") – auxquels appartient l'émolument forfaitaire de conciliation (cf. art. 95 al. 2 let. a CPC) –, et les dépens ("Parteientschädigung"; cf. ATF 139 III 471 consid. 3.1, 358 consid. 3). Conformément à l'art. 207 CPC, les frais de la procédure de conciliation sont mis à la charge du demandeur lorsqu'une autorisation de procéder est délivrée (cf. al. 1 let. c) ; lorsque la demande est déposée,

- 24 - les frais de la procédure de conciliation suivent le sort de la cause (al. 2). En d'autres termes, cela signifie que, dans un premier temps généralement mis à la charge du demandeur, l'émolument forfaitaire de conciliation suivra le sort de la cause au fond si la demande est finalement déposée (Tappy, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 11 ad art. 95 CPC). L'émolument forfaitaire de conciliation doit donc, à l'instar des autres frais de procédure, être réparti selon les règles générales des art. 104 ss CPC, en particulier en fonction de la mesure dans laquelle une partie succombe (cf. art. 106 CPC) (Wyss, in Baker & McKenzie [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Bern 2010, n. 1 ad art. 207 CPC ; cf. ég. Egli, in Brunner et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, 2. Aufl. 2016, n. 13 in fine ad art. 207 CPC ; Gloor/Umbricht Lukas, in Oberhammer et al [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 2. Aufl. 2014, n. 8 ad art. 207 CPC ; Infanger, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 5 ad art. 207 CPC). Si un pan de la doctrine affirme que, dans les procédures soumises à la maxime des débats, la partie qui entend obtenir le remboursement de l'émolument doit alléguer et prouver, par exemple par la production de la décision de l'autorité de conciliation au sujet des frais (cf. art. 209 al. 2 let. d CPC), qui devrait le plus souvent résulter de l'autorisation de procéder, le montant mis à sa charge à ce titre (Tappy, op. cit., n. 11 ad art. 95 CPC), d'autres auteurs rappellent qu'à rigueur du texte de l'art. 105 al. 1 CPC, "[l]es frais judiciaires sont fixés et répartis d'office" et que les conclusions des parties sur ce point ne constituent que des suggestions (Rüegg, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 1 ad art. 105 CPC), le tribunal représentant les intérêts fiscaux de l'Etat (Schmid, in Oberhammer et al [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 2. Aufl. 2014, n. 1 ad art. 105 CPC). N'entrent en revanche pas dans cette catégorie les frais encourus par une partie avant procès, par exemple pour mener une procédure de preuve à futur (Schmid, op. cit., n. 3 ad art. 95 CPC ; DC 2012, no 471, p. 216), de même que les frais engagés par le lésé pour la consultation d'un avocat avant l'ouverture du procès civil lorsque cette consultation était nécessaire et adéquate et que les frais ne sont pas couverts ni présumés couverts par les dépens (ATF 139 III 190 consid. 4.2 ; arrêt 4C.51/2000 du 7 août 2000 consid. 3, in SJ 2001 I p. 153 ss) : de tels frais doivent donc faire l'objet en procédure d'allégations spécifiques de la partie qui les réclame (en ce sens, cf. Tappy, op. cit., n. 38 ad art. 95 CPC). 5.2 Dans sa demande du 13 mai 2013, l'appelée et demanderesse a allégué avoir adressé le 24 janvier 2013 une requête de conciliation devant le juge de commune de A_____ (cf. all. 27 et pièce 11, p. 27), et que, la tentative de conciliation entreprise

- 25 - le 5 mars 2013 ayant échoué, "une autorisation de procéder a[vait] été délivrée" le même jour (cf. all. 28 [admis] et pièce 12, p. 29). Si l'intéressée n'a certes pas allégué

formellement le montant de l'émolument qu'elle a dû avancer (cf. art. 98 CPC) au juge de commune pour la procédure de conciliation, cette information ressort du dossier déposé par l'autre demanderesse, soit la CCH (cf. citation du juge de commune du 28 janvier 2013, cf. p. 357). Par ailleurs, l'existence d'une autorisation de procéder valable, délivrée par l'autorité de conciliation, est une condition de recevabilité de la demande (cf. art. 59 CPC) que le tribunal doit examiner d'office en vertu de l'art. 60 CPC (ATF 140 III 227 consid. 3.1 ; 139 III 273 consid. 2.1). Partant, dans la mesure où il ressort des documents qui précèdent, dont la juridiction précédente a nécessairement dû vérifier la validité lorsque le litige a été porté devant elle, que la demanderesse a avancé les frais de la procédure de conciliation arrêtés à 220 fr., ceux-ci devaient être pris en compte lors de la fixation des frais au stade du jugement, et suivre le sort de ceux encourus devant le tribunal de district. 6. En résumé, l'appel principal doit être intégralement rejeté, et les ch. 1 à 3 du dispositif du jugement de première instance se voir confirmés, sous réserve de la date de départ des intérêts fixée au consid. 4.2.2 ci-dessus ; quant à l'appel joint, il doit être accueilli. 7. Il reste à statuer sur le sort des frais et dépens.

E. 3.1.2.2

et jugement déferé, consid. 3.4 in fine, p. 9) étant toutefois inopérant, puisque l'intéressée bénéficiait du délai de protection plus étendu de l'art. 336c CO du fait de sa grossesse –, les autres critères pertinents (cf. supra, consid. 3.1.1) présentés ci-après confirment que la violation du contrat par la travailleuse échappait au qualificatif de particulièrement grave et ne justifiait ainsi nullement un licenciement immédiat. Tout d'abord, sous l'angle du mobile, il n'apparaît pas que l'appelée et demanderesse ait agi dans le dessein de nuire à son employeur, mais bien par amitié pour une de ses collègues enceinte comme elle, et également visée par le plan de restructuration (cf. supra, consid. 2.3.2 et dame F _____, R7, p. 463 ; dame Y _____, R46, p. 483 s.). Il ne lui est reproché par ailleurs que de s'être ouverte spécifiquement à cette collaboratrice, à qui elle avait eu le malheur de faire confiance, et qui était elle-même soumise au devoir de discrétion, de sorte que le fait que la rumeur ait pu par la suite s'étendre à d'autres personnes n'est pas de la responsabilité exclusive de la travailleuse congédiée. Ensuite, s'il est vrai qu'un strict devoir de fidélité et de discrétion est attendu de la part de cadres, la position en tant que telle de l'employée doit être fortement relativisée, si l'on tient compte du fait que l'entreprise comptait, sur 10 postes à plein temps, l'équivalent de "3 ou 4" postes de cadres, directeur non compris (E _____, R36, p. 476 et appel joint, p. 3). La situation de l'intéressée n'est donc en rien comparable à celle d'un cadre au sein d'une grande entreprise, ayant de nombreux collaborateurs placés sous ses ordres, comme par exemple dans l'arrêt évoqué au considérant

E. 3.1.3

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 ; arrêt 4A_236/2012 précité consid. 2.4, in SJ 2013 I p. 65 ss). 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 réflexion de

2 à 3 jours ouvrables – les week-ends et les jours fériés n'étant pas compris (ATF 93 II 18) – 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 ; 130 III 28 consid. 4.4 ; dernièrement, cf. arrêt 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.3.2).

E. 3.2.1

En l'espèce, il n'est pas disputé que le motif du congé – qui relève de l'établissement des faits (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1) – réside dans la communication qu'a faite l'employée, à l'une de ses collègues, d'un plan de restructuration dont elle avait pris connaissance le 10 décembre 2012 sur l'ordinateur de leur directeur alors que celui-ci se trouvait en voyage d'affaires. Il n'est pas davantage contesté que le licenciement avec effet immédiat signifié le 13 décembre 2012 par l'employeur, qui revêt la forme d'une société anonyme avec un conseil

- 17 - d'administration composé de membres dotés de la signature collective à deux (cf. www.zefix.ch), l'a été, eu égard au temps nécessaire afin de réunir les intéressés et de prendre une décision, sans tarder dès la connaissance du motif, soit dès le

E. 3.2.2

Dans la seconde branche de son moyen pris de la transgression de l'art. 337 CO, l'appelante et défenderesse reproche à la juridiction inférieure d'avoir tenu compte, en tant que faute concomitante, du fait qu'elle aurait, "avec une grande légèreté et une coupable insouciance", favorisé la découverte par la travailleuse du plan de restructuration en lui demandant de classer tous les documents présents sur le bureau de l'ordinateur du directeur E_____, en l'absence de celui-ci (cf. supra, consid. 2.3.1). Selon elle, ce critère n'était pas pertinent pour juger du caractère prétendument injustifié du licenciement, dès lors qu'il n'est pas fait grief à l'employée, si l'on se place de son point de vue, d'avoir pris connaissance – serait-ce fortuitement – de ce document en exécutant une tâche qui lui avait été confiée, mais bien d'en avoir divulgué le contenu à l'une de ses collègues (appel, ch. III/B, p. 5 s.). A titre préalable, il convient de souligner que, quand bien même le plan de restructuration n'aurait pas été expressément assorti de la mention "secret" ou "confidentiel" – ce que l'on ignore en définitive, puisque ce titre n'a jamais été versé en cause –, l'employée pouvait parfaitement se rendre compte que ce document était soumis au devoir de discrétion rappelé à l'art. 13.2 du règlement du personnel intégré au contrat de travail (cf. supra, consid. 2.1) et que son employeur disposait d'autant plus d'un intérêt légitime au maintien du secret qu'il s'agissait-là d'un simple projet destiné aux membres du conseil d'administration de la société, et non à tous les travailleurs. Aussi, l'employée a-t-elle, sans contester, failli à son devoir de discrétion et de fidélité en rapportant à l'une de ses collègues l'information selon laquelle la société envisageait, en fonction de ses disponibilités financières, de se défaire en 2012 de plusieurs collaborateurs. Le fait pour son directeur d'avoir laissé librement accessible à la travailleuse le document litigieux n'aurait eu de l'importance, en tant que faute concomitante de la société, que si celle-ci avait, dans un premier temps, sciemment tablé sur le fait que son employée prendrait connaissance de ce document et, en violation du devoir de discrétion, le communiquerait à un tiers, afin de mettre à profit, dans un second temps,

- 18 - ce manquement au contrat pour justifier le licenciement avec effet immédiat. En l'absence de démonstration d'une telle volonté de la part de l'appelante et défenderesse, la faute concomitante retenue à sa charge par la juridiction précédente doit être fortement minimisée, pour ne pas dire être purement et simplement niée : en effet, la "grande légèreté" dont aurait fait montre l'employeur se rapporte uniquement à la facilité d'accès au plan de restructuration, laquelle ne se trouve pas en lien de causalité (cf. arrêt 4A_60/2014 précité consid. 3.4 ; ATF 125 III 70 consid. 2a) – direct à tout le moins – avec le motif de la résiliation immédiate, à savoir la communication du contenu de ce document à un tiers, en violation du devoir de fidélité.

E. 3.2.3

Dans la première branche de son moyen tiré de la violation de l'art. 337 CO, l'appelante et défenderesse tance la juridiction précédente pour avoir, dans son examen de la gravité du manquement imputé à l'employée, lié de manière erronée la faute de celle-ci avec les conséquences de cette faute, qualifiées de nulles, puisque les divulgations n'ont "pas, ou pas grandement, amené de changement au sein de l'entreprise" (cf. appel, ch. III/A, p. 4). En tant que l'appelante et défenderesse affirme péremptoirement que la jurisprudence – qu'elle se garde bien de citer au demeurant – "dit, a contrario, que les effets de la faute que l'on impute à l'employé ne sont pas déterminants pour juger de la gravité de son caractère", sa critique tombe à faux. En effet, il a été exposé que l'ampleur du dommage que le manquement du travailleur est de nature à créer constitue bien l'un des critères à prendre en considération lors de l'appréciation de la gravité de la faute, quand bien même il n'est pas indispensable que l'employeur ait effectivement dû endurer un dommage en raison du comportement de son collaborateur (cf. supra, consid. 3.1.1). L'appelante et défenderesse est par ailleurs d'autant plus malvenue de prétendre, en seconde instance, que la gravité de la faute de l'employée ne doit pas être examinée à l'aune des conséquences subies par l'entreprise, qu'elle a elle-même avancé devant le premier juge – mais sans parvenir à le démontrer – que l'annonce du plan de restructuration avait eu un impact important au sein de la société et qu'un sentiment d'insécurité s'était insinué dans l'esprit des collaborateurs, certains d'entre eux ayant démissionné (cf. all. 64 ss [contestés] et supra, consid. 2.4.2). Comme il a été circonscrit en fait que l'ambiance, qualifiée de délétère, au sein du personnel était antérieure aux révélations de l'appelée et demanderesse Y _____ au sujet de l'existence et du contenu du plan de restructuration (cf. supra, consid. 2.4.1 et 2.4.2), c'est à bon droit que la juridiction précédente a tenu compte du fait que la violation par l'intéressée de son devoir de discrétion n'avait "pas entraîné des conséquences

- 19 - fâcheuses à l'intérieur de l'entreprise", et dénié au manquement mis en évidence le caractère de grave. Sans consistance, le grief de l'appelante et défenderesse doit être rejeté.

E. 3.2.4

En complément des arguments retenus par le premier juge – celui lié à la possibilité de licencier de manière ordinaire dans un délai de 2 mois (cf. supra, consid.

E. 7

Aufl. 2012, n. 7 ad art. 321b CO, p. 183) ; le contenu de l'activité confiée peut aussi

- 14 - impliquer un rapport de confiance particulièrement solide entre l'employeur et le travailleur (arrêts 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2 ; 4A_569/2010 du 14 février 2011 consid. 2.1, résumé in JdT 2012 II p. 211). S'agissant de la gravité du manquement au

contrat, celle-ci est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non ; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer – même s'il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi un préjudice effectif (cf. arrêt 4A_236/2012 précité consid. 2.3) –, des antécédents de l'auteur, du risque de récidive ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 572). Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêts 4A_60/2014 précité consid. 3.1 ; 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 in fine ; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêt 4A_454/2007 du 5 février 2008 consid. 2.1 in fine ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. mise à jour et complétée 2010, n. 13 ad art. 337 CO).

E. 7.1

Vu le sort de l'appel principal, il n'y a pas lieu – sous réserve de l'intégration des frais de la procédure de conciliation (220 fr.) –, de modifier le montant et la répartition des frais et des dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario). Dans ces circonstances, pour les motifs exposés par la juridiction inférieure (cf. jugement entrepris, consid. 5.1, p. 12 s.), les frais de première instance, fixés conformément aux dispositions applicables notamment au vu de la valeur litigieuse (cf. art. 13 et 16 LTar : de 2700 fr. à 9600 fr. lorsque la valeur litigieuse est comprise comme in casu [cf. supra, consid. 1.1] entre 50'001 et 100'000 fr.) à 3750 fr., débours compris, auxquels s'ajoutent les 220 fr. avancés au juge de commune – soit au final 3970 fr. –, sont mis à la charge de la défenderesse, qui succombe intégralement (cf. art. 106 al. 1 CPC). Vu les avances de frais effectuées (1850 fr. + 220 fr. [dame Y_____] ; 1650 fr. [CCH]), la défenderesse restituera 2070 fr. à la demanderesse Y_____ et 1650 fr. à la demanderesse CCH (cf. art. 111 al. 1 CPC). Quant aux dépens auxquels peut prétendre la demanderesse en première instance, ils ont été arrêtés, compte tenu notamment de l'activité utilement déployée par son

- 26 - conseil, à 8350 fr., débours et TVA comprise (cf. jugement de première instance, consid. 5.3, p. 13 ; cf. art. 27 ss et 32 al. 1 LTar [fourchette de 7600 fr. à 10'200 fr. lorsque la valeur est comprise entre 60'001 fr. et 70'000 fr.]). Vu le sort de l'action (cf. art. 106 al. 1 CPC), cette indemnité en faveur de la demanderesse est mise à la charge de la défenderesse, qui succombe et supporte ses propres frais d'intervention en justice.

E. 7.2

Compte tenu de la valeur litigieuse, du degré de difficulté ordinaire de la cause ainsi que des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations (art. 13 LTar), les frais judiciaires en instance d'appel, qui se limitent à l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC), arrêtés à 1800 fr. (art. 16 et 19 LTar), sont mis à la charge de l'appelante et défenderesse, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Supportant ses propres frais d'intervention en seconde instance également, celle-ci versera à l'appelée et demanderesse Y_____ – sur le vu notamment de l'activité utilement déployée par son homme de loi, qui a consisté en l'envoi d'une écriture motivée valant réponse à l'appel principal et appel joint, ainsi que des autres critères susmentionnés (cf. ég. art. 29 al. 2 LTar et art. 35 al. 1 let.

a LTar [réduction de 60% en appel] – une indemnité de 2000 fr. à titre de dépens, honoraires, TVA et débours compris (soit 10'350 fr. pour les deux instances).

E. 10

décembre 2012 s'agissant du président (cf. supra, consid. 2.3.2). Le nœud du litige consiste ainsi à déterminer si le motif en question justifiait, au regard de l'ensemble des circonstances, de procéder à un licenciement immédiat de l'appelée et demanderesse Y_____.

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