

VS_GERICHTE C1 22 204 vom 26. Februar 2025

VS Kantonsgericht, 2025-02-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_22_204

FR: VS_GERICHTE C1 22 204 du 26 février 2025

IT: VS_GERICHTE C1 22 204 del 26 febbraio 2025

Regeste

C1 22 204 ARRÊT DU 26 FÉVRIER 2025 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II
Composition : Bertrand Dayer, président ad hoc ; Béatrice Neyroud et Christophe Pralong, juges ; Yves Burnier, greffier en la cause X _____ SA, de siège à A _____, défenderesse et appelante, représentée par Maître Chanlika Saxer, avocate à Leytron contre Y _____, demandeur et appelé, représenté par Maître Raphaël Schindelholz, avocat à Lausanne. (art. 337c al. 3 CO)

Erwägungen

E. 6

Le jugement entrepris n'est pas remis en cause devant la Cour de céans en tant qu'il a considéré (cf. consid. 2/b, 3.1/b, 3.2/b dudit jugement) qu'aucun des motifs

- 16 - invoqués par X _____ SA pour justifier le licenciement immédiat de Y _____ le 7 juin 2018 (cf. consid. 5.6 ci-dessus) n'était objectivement propre à détruire le rapport de confiance ou à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail - qui allaient de toute façon prendre fin le 30 septembre 2018 compte tenu du congé ordinaire donné le 4 juin 2018 (cf. consid. 5.5 ci-dessus) - ne pouvait raisonnablement être exigée. Partant, ledit licenciement immédiat était injustifié et le demandeur avait droit à ce qu'il aurait gagné (32'666 fr. 60) si ses rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai ordinaire de congé (cf. art. 337c al. 1 CO), soit le 30 septembre 2018, sous déduction toutefois des indemnités (6838 fr. 05) qui lui ont été versées par la Caisse de chômage entre le 10 juillet et ledit 30 septembre 2018, X _____ SA devant être condamnée à les rembourser à cette même Caisse (cf. art. 29 al. 2 LACI).

E. 7.1

En cas de résiliation immédiate injustifiée, 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 pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (cf. art. 337c al. 3 CO). Le jugement attaqué a correctement exposé le sens et la portée de cette disposition, si bien qu'il convient de s'y référer (cf. consid. 4/a dudit jugement ; cf. également arrêts du Tribunal fédéral 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1 et 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1 ainsi que WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5ème éd., 2024, p. 837-839 et les références citées).

E. 7.2

Le premier juge a considéré (cf. consid. 4/b de son jugement) que les circonstances du cas d'espèce ne justifiaient pas de refuser à Y _____ toute indemnité au sens de l'article

337c al. 3 CO, un tel refus devant revêtir un caractère exceptionnel. En effet, aucune faute concomitante significative de sa part n'avait été démontrée et la manière d'agir de l'employeur - qui l'avait licencié avec effet immédiat de manière injustifiée, alors qu'un congé ordinaire, accompagné d'une libération immédiate de son obligation de travailler, venait déjà de lui être signifié - prêtait le flanc à la critique et paraissait « inutilement vexatoire ». Il convenait également de tenir compte de la durée des rapports de travail entre les parties, à savoir un peu plus de trois ans (mars 2015 à juin 2018), du fait que Y _____ n'avait débuté un nouveau travail que le 1er mars 2020, soit près de deux ans après son licenciement, sans toutefois alléguer que cette durée « était la conséquence de difficultés importantes rencontrées pour retrouver un emploi », ni d'ailleurs exposer « l'impact du licenciement sur sa situation sociale », « les

- 17 - conséquences économiques subies » ou encore l'intensité de la « violation de sa personnalité qu'aurait constitué son licenciement immédiat injustifié ». Il n'avait pas davantage démontré « le caractère éventuellement abusif de son licenciement ordinaire », caractère qui, au demeurant, ne pouvait être retenu eu égard au fait qu'il « entretenait des relations conflictuelles avec sa cheffe directe », avait eu « des difficultés à se conformer à l'organisation en place au sein de l'entreprise lorsqu'il [était] revenu de la mission pour l'OFROU », n'avait pas « donné entière satisfaction dans son travail pour la commune de K _____ » et avait auparavant reçu un « avertissement écrit comportant des objectifs concrets à atteindre », lesquels, selon son employeur, n'avaient été que « partiellement atteints ». Compte tenu de tous ces éléments, une indemnité s'élevant à quatre mois de salaire brut, soit à 32'666 fr. 60, intérêts en sus, semblait « adéquate » et susceptible d'assumer « le rôle à la fois réparateur et punitif » qui lui était conféré.

E. 7.3

Pour sa part, l'appelante soutient en substance (cf. p. 18-25 de son écriture de recours) que l'appelé n'a nullement allégué que le licenciement immédiat litigieux lui avait « causé un préjudice important ou/et une atteinte à la personnalité de l'intensité que le Tribunal fédéral retient pour justifier de l'octroi d'une indemnité située entre quatre et six mois, à savoir lorsque la faute de l'employeur est grave ». En outre, comme le premier juge l'avait indiqué, c'était son manque de diligence dans le suivi des mandats ainsi que, surtout, son comportement « problématique » et « menaçant » envers sa supérieure hiérarchique J _____ - lequel avait d'ailleurs justifié la mise sur pied d'une « coûteuse » médiation « dans le but de trouver des solutions et de préserver les postes de tous » - qui avaient été à l'origine de son licenciement ordinaire justifié. A cet égard, le fait de lui octroyer une indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO correspondant à quatre mois de salaire signifiait que l'employeur lui-même avait commis une faute grave en lui notifiant son « licenciement immédiat », ce qui n'était pas le cas. De plus, cela revenait à octroyer « une récompense [au] travailleur ayant adopté un comportement inadapté au travail, au détriment de la personnalité d'une autre employée ». Par ailleurs, la décision de licencier Y _____ avec effet immédiat avait « exclusivement » été fondée « sur la découverte de faits nouveaux en lien avec la violation du secret des affaires et la loi sur la protection des données », sans aucune volonté de porter atteinte à sa personne. Cette décision était également « proportionnée pour donner des garanties aux clients lésés par le vol des données, en cas de questionnement de leur part ». Enfin, l'intéressé n'avait subi aucun préjudice du fait de son licenciement immédiat puisqu'il avait « retiré ses conclusions quant à la délivrance d'un nouveau certificat de travail ». Au vu de tous ces éléments, il convenait

de lui refuser toute

- 18 - indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO ou, à tout le moins, de la limiter à un mois de salaire, conformément à la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_660/2010 du

E. 7.4

Il faut d'emblée relever que l'indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit pas ou ne prouve aucun dommage et, revêtant un caractère sui generis, s'apparente à une peine conventionnelle (cf. arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_402/2021 consid. 7.1 et les références citées). Il n'est dès lors pas déterminant, contrairement à ce que soutient l'appelante, que l'appelé n'ait, ni allégué, ni a fortiori prouvé, avoir subi un préjudice ou une atteinte à sa personnalité du fait du licenciement immédiat injustifié dont il a été victime. De surcroît, l'indemnité en question est due, par principe, pour tout licenciement de ce type, une éventuelle exception devant répondre à des circonstances particulières ne dénotant aucune faute de l'employeur, et ne lui étant pas non plus imputables pour d'autres raisons, ou révélant une faute concomitante grave de l'employé (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 6.1 et les références citées). Or, si le licenciement ordinaire signifié à l'appelé a certes été justifié par un comportement inapproprié de ce dernier vis-à-vis de sa supérieure hiérarchique et des manquements dans son travail, de sorte qu'il ne peut être considéré comme abusif, ainsi que le premier juge l'a retenu à juste titre (cf. consid. 4/b du jugement entrepris), il faut néanmoins constater, à l'instar de ce même juge, qu'aucune faute concomitante ne peut lui être imputée en lien avec son licenciement immédiat subséquent et injustifié. En effet, comme on l'a vu (cf. consid. 5.9) et pour reprendre les griefs invoqués à l'appui de ce second licenciement (cf. consid. 5.6 ci-dessus), il n'a nullement été prouvé qu'il ait discrédité son employeur, échangé des informations confidentielles avec des tiers, transmis « des données sur des clients » à des concurrents, détourné des clients de l'entreprise ou encore effectué des téléchargements de documents sur un support externe et provoqué une « fuite de données ». En outre, il a été établi qu'il avait été autorisé à utiliser la « session administrateur » pour accéder au système informatique de l'entreprise et n'avait pas enfreint les directives internes de cette dernière en transférant des e-mails professionnels sur sa messagerie privée. Par ailleurs, le dossier ne révèle aucun fait nouveau en lien avec les tensions affectant ses relations avec sa supérieure hiérarchique J _____ qui serait survenu postérieurement à son licenciement ordinaire du 4 juin 2018, lequel était déjà, notamment, motivé par ces mêmes problèmes relationnels (cf. consid. 5.4 et 5.5 ci-dessus).

- 19 - Pour sa part, X _____ SA, trois jours seulement après avoir licencié Y _____ de manière ordinaire et non abusive - tout en le libérant simultanément de son obligation de travailler et en récupérant séance tenante l'ensemble de son matériel informatique professionnel, ce qui le mettait définitivement à l'écart de l'entreprise - a bel et bien adopté un comportement gravement fautif en lui signifiant un nouveau licenciement, cette fois avec effet immédiat. En effet, force est de constater que cette société a ainsi agi de manière impulsive, voire irréfléchie. D'une part, elle s'est prévalu de motifs qu'elle venait d'utiliser à l'appui du licenciement ordinaire de l'intéressé (« Non-respect entre collaborateurs, cf. consid. 5.6, ainsi que 5.4 et 5.5 ci-dessus), sans fait nouveau à cet égard (cf. consid. 5.9 ci-dessus), de sorte que ceux-ci ne peuvent être pris en compte pour fixer l'indemnité litigieuse. D'autre part, elle ne disposait d'aucun élément suffisant (cf. consid.

5.9 ci-dessus) lui permettant de tenir pour avérés les autres motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat de l'appelé (« Non-respect de l'obligation de fidélité vis-à-vis de l'employeur » et « Violation du secret des affaires », cf. consid. 5.6 ci-dessus). Comme le premier juge l'a indiqué, une telle manière de procéder doit effectivement être considérée comme inutilement vexatoire et dès lors gravement fautive, ce qui, conformément à la jurisprudence ouvre la voie à une indemnité, au sens de l'article 337c al. 3 CO, se situant entre quatre et six mois de salaire (cf. arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_173/2018 consid. 5.1). A cet égard, et compte tenu du fait que les rapports de travail entre les parties ont duré un peu plus de trois ans, que le travailleur, né le xx.xxxx (dos. p. 23) allait fêter ses 57 ans et a mis quasiment deux ans pour retrouver un emploi - étant précisé que le temps que l'employé met à obtenir un nouveau travail est propre à aggraver l'atteinte causée par le congé injustifié, ce qui distingue la présente cause de la situation ayant donné lieu à la jurisprudence dont se prévaut l'appelante (cf. arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_660/2010 consid. 3.3 et les références citées) - de même qu'au regard du large pouvoir d'appréciation du juge en la matière (cf. DONATIELLO, Commentaire romand, 3ème éd., 2021, n. 18 ad art. 337c CO et les références citées), le montant de l'indemnité fixé par le premier juge à quatre mois de salaire brut (cf. DONATIELLO, n. 17 ad art. 337c CO et les références citées ; cf. également consid. 5.8 ci-dessus) ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmé. Cette indemnité porte en outre intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail (cf. DONATIELLO, n. 19 ad art. 337c CO), soit dès le 9 juin 2018 comme requis par le demandeur.

- 20 - 8. Entièrement mal fondé, le présent appel doit ainsi être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, et le jugement de première instance entièrement confirmé. 9. 9.1 Vu le sort réservé à l'appel, il n'y a lieu de modifier ni le montant, ni la répartition des frais et des dépens de première instance (cf. art. 318 al. 3 CPC a contrario). Dans ces circonstances, pour les motifs exposés par le premier juge (consid. 6 du jugement querellé), les frais de la procédure de première instance, fixés au montant non contesté de 16'189 fr., sont mis à la charge de X _____ SA, qui versera à Y _____ un montant de 6595 fr. à titre de remboursement d'avances et une indemnité de dépens de 18'180 francs.

9.2 En appel, l'émolument judiciaire est calculé par référence au barème applicable en première instance et peut tenir compte d'un coefficient de réduction de 60 % (cf. art. 19 LTar). Les critères de fixation des frais en première et en seconde instance sont identiques (cf. art. 13 al. 1 LTar).

Le degré de difficulté de la présente cause doit être qualifié d'ordinaire. Eu égard, notamment, à la valeur litigieuse, aux principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, l'émolument de justice en seconde instance est arrêté à 3000 francs. Ce montant, prélevé sur l'avance de frais effectuée, est mis - comme requis par l'appelé - à la charge de l'appelante, qui succombe en instance de recours.

Les honoraires en appel sont également calculés par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un coefficient de réduction de 60% (cf. art. 35 al. 1 let. a LTar).

Vu l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelé, qui a principalement consisté à prendre connaissance de l'écriture d'appel et à rédiger la réponse du 4 octobre 2022, l'indemnité due par l'appelante à Y _____, pour la procédure de recours, est fixée à 2000 fr., débours et TVA compris.

Par ces motifs,

- 21 -

Prononce

1. L'appel déposé par X _____ SA le 29 août 2022 est rejeté dans la mesure de sa recevabilité et le jugement du juge du district de B _____ du 23 juin 2022 est confirmé dans la teneur suivante : 1. X _____ SA est condamnée à payer à Y _____ 25'828 fr. 55, sous déduction des cotisations sociales hors LPP, avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2018. 2. X _____ SA est condamnée à payer à la Caisse cantonale de chômage du canton de C _____ 6'838 fr. 05 avec intérêts à 5% à compter du 1er octobre 2018. 3. X _____ SA est condamnée à payer à Y _____ 32'666 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2018. 4. Les conclusions reconventionnelles de X _____ SA sont rejetées. 5. Les frais judiciaires, par 16'189 fr. (conciliation : 120 fr. ; tribunal : 16'069 fr.) sont mis à la charge de X _____ SA. X _____ SA payera à Y _____ 6'595 fr. à titre de remboursement d'avances (6'475 fr. pour le tribunal et 120 fr. pour la conciliation). 6. X _____ SA payera à Y _____ une indemnité de dépens de 18'180 francs. 7. Il n'est pas alloué de dépens à X _____ SA et à la Caisse cantonale de chômage du canton de C _____.

2. Les frais d'appel, arrêtés à 3000 fr., sont mis à la charge de X _____ SA. 3. X _____ SA versera à Y _____ une indemnité de 2000 fr. à titre de dépens pour la procédure d'appel. Sion, le 26 février 2025

E. 11

mars 2011) dans une affaire « similaire ».

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