

## Jugement

# Quitter son poste de travail suite à une dispute

L'abandon injustifié de poste entraîne en effet l'expiration immédiate du contrat lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu. En cas de litige, il faut examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste.

## Faits

Dès le 1<sup>er</sup> avril 2009, A. est entré au service de X. SA en qualité de monteur en chauffage.

Au matin du 8 décembre 2010, une altercation est survenue entre lui et U., le chef de l'entreprise, au sujet d'un décompte de vacances et d'heures supplémentaires. Les propos furent vifs et le ton est monté. Un coup fut porté dans un bidon. A. restitua ses clés des locaux de l'entreprise et quitta les lieux. L'un de ses collègues se rendit ensuite chez lui et le ramena sur un chantier.

Le même jour, X. SA s'est adressée par courrier recommandé à A., dans les termes suivants:

«Nous avons pris note de votre abandon de poste à ce jour devant témoin.

De plus, votre comportement inacceptable, vos termes orduriers et en venir aux mains ne sont pas tolérables.

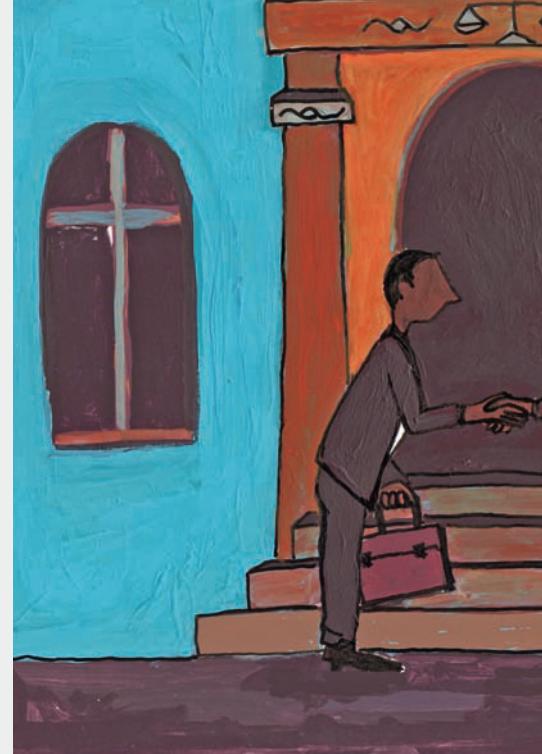
Une reprise de votre activité après cet épisode ne sera en aucun cas reconnue.

Le contrat est donc rompu et ceci avec effet immédiat.»

Le soir, A. s'est présenté dans les locaux avec son frère. U. a appelé la police et il a peu après, le 13 décembre 2010, déposé une plainte pénale contre A. pour voies de fait, injures, menaces et contrainte, et contre son frère pour menaces et contrainte. La plainte fut classée. U. avait certes pu se sentir menacé; néanmoins, au regard du dossier, aucun élément ne permettait de retenir que les prévenus aient eu l'intention de le menacer ou de le contraindre.

Selon un certificat médical du 9 décembre 2010, A. s'est trouvé en incapacité de travail dès ce jour et jusqu'au 16 décembre 2010. Selon un autre certificat médical établi le 14 décembre, U. avait subi la semaine précédente un important stress psychologique dans le cadre de son travail. Par courrier du 16 décembre, A. a offert ses services à X. dès qu'il aurait retrouvé sa capacité de travail.

Le 22 décembre 2010, A. a restitué à X. SA trois vestes, deux pantalons et un téléphone portable.



## Extraits des considérants

**2.** Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail, susceptible d'une résiliation ordinaire avec observation d'un délai de congé, selon l'art. 335c CO, ou d'une résiliation immédiate pour de justes motifs, selon l'art. 337 CO.

**3.** X. SA soutient que A. a abruptement abandonné son emploi, sans observer le délai de congé, et qu'il a ainsi mis fin au contrat. Elle se réfère à l'art. 337d CO, lequel régit les conséquences du comportement du travailleur abandonnant son emploi sans justes motifs.

L'abandon de poste entraîne en effet l'expiration immédiate du contrat; il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le

Peut-on licencier un employé actif au sein de la commission du personnel pour raisons économiques?  
Par quel moyen et comment une attestation de prévoyance professionnelle doit être remise à l'employé?  
Vous trouverez les réponses à ces questions dans le



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

# JU-TRAV 2013

## Recueil de jugements du droit du travail

L'instrument idéal pour les juristes et les responsables du personnel confrontés aux questions du droit du travail.

Commande:  
[bestellungen@arbeitgeber.ch](mailto:bestellungen@arbeitgeber.ch)  
[www.employeur.ch](http://www.employeur.ch)  
Téléphone: +41 (0)44 421 17 17

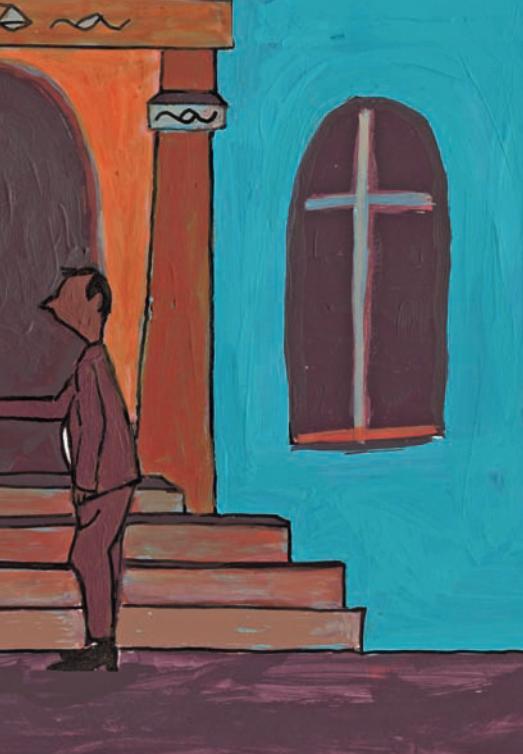


Illustration: Christine Ruf

travail convenu. Lorsque ce refus ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants, est ici déterminant. Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste.

D'après les constatations de fait, A. a rendu ses clés et quitté les locaux sitôt après l'altercation du 8 décembre 2010. Un collègue est allé le rechercher et il est revenu sur un chantier le jour même.

Il s'est trouvé en incapacité de travail pour cause médicale dès le lendemain et jusqu'au 16 décembre. Par courrier de ce jour-ci, il a offert ses services à X. SA dès qu'il aurait retrouvé sa capacité de travail. Au regard de ces éléments, la Cour d'appel juge que A. n'a pas manifesté l'intention irrévocable d'abandonner définitivement son travail. En dépit de l'opinion contraire de X. SA, cette appréciation mérite l'adhésion du Tribunal fédéral.

X. SA a soutenu que trois jours après l'altercation, A. est venu restituer ses vêtements de travail et un téléphone portable; elle invoquait à titre de preuve une déposition de A. dans l'enquête pénale.

Sur la base d'un récépissé signé de X. SA et daté du 22 décembre 2010, la Cour d'appel retient que la restitution des vêtements et du téléphone est intervenue ce jour-ci seulement, soit après que le demandeur avait vainement offert de reprendre son travail. Parce que la déposition a été recueillie plusieurs mois après les faits, le 26 septembre 2011, la Cour attribue une force probante plus élevée au récépissé. X. SA conteste cette appréciation des preuves; elle fait notamment valoir que la restitution effective des objets a pu intervenir avant la confection du récépissé.

A supposer que A. ait voulu quitter définitivement l'entreprise et, en conséquence, restituer les vêtements et le téléphone trois jours déjà après l'altercation, on envisage difficilement qu'il se soit dessaisi de ces objets sans exiger aussitôt un récépissé. Il n'est donc pas vraisemblable que X. SA ait pu at-

tendre près de dix jours pour créer ce document; il semble au contraire plus probable que la restitution soit intervenue à la date indiquée. Pour le surplus, la Cour d'appel a opéré un choix objectif entre des éléments de preuve divergents. X. SA ne parvient donc pas à mettre en évidence une constatation manifestement inexacte des faits, sujette à rectification selon les art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF.

#### **4. X. SA soutient qu'elle a elle-même mis fin au contrat en le résiliant conformément à l'art. 337 al. 1 CO.**

La Cour d'appel juge que les faits survenus le 10 décembre 2010, tels qu'elle a pu les constater, n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement abrupt de A. Cette appréciation est elle aussi convaincante au regard de la jurisprudence relative au licenciement pour de justes motifs; elle n'est d'ailleurs pas sérieusement contestée par X. SA.

Celle-ci fait seulement grief à la Cour d'appel de n'avoir pas pris en considération le certificat médical du 14 décembre 2010, attestant que U. avait subi la semaine précédente un important stress psychologique dans le cadre de son travail. X. SA n'explique toutefois pas en quoi ce document aurait dû influencer l'appréciation à porter sur les événements du 10 décembre; le moyen tiré d'une application prétendument incorrecte de l'art. 337 al. 1 CO est donc insuffisamment motivé.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,  
12 novembre 2013 (4A\_337/2013)*

**Souhaitez-vous obtenir régulièrement des informations actualisées sur des sujets susceptibles de vous intéresser en tant qu'employeur?**

**Alors n'hésitez pas à vous abonner gratuitement à la**

## **Newsletter de l'Union patronale suisse**

**Sur notre site web: [www.employeur.ch](http://www.employeur.ch)**