

*Jugement***Résiliation immédiate après infraction**

Pour l'appréciation d'une résiliation immédiate, la gravité de l'infraction n'est pas le seul critère. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués aient entraîné la perte du rapport de confiance. Parmi les circonstances à prendre en considération figurent les raisons à l'origine de l'aggravation de la situation, par exemple lorsque l'employeur ne fait rien contre une atteinte à la personnalité de l'employé.

Faits

Z. Sàrl a engagé A. en qualité de serveur à partir du 1^{er} juin 2008. X. et son épouse Y. sont respectivement associé gérant et associée de Z. Sàrl.

Depuis août 2010, X. a adopté, de façon régulière et devant les clients, un comportement inutilement agressif, dépréciatif et même insultant à l'égard de A. Il a ainsi porté une atteinte grave à la personnalité du travailleur.

Le 7 juillet 2011, X. a remis en mains de A. un courrier lui interdisant de prendre ses vacances à partir du 9 juillet 2011. A. soutient en avoir pourtant déjà parlé à X. (en décembre 2010), puis à son épouse; X. affirme n'en avoir eu connaissance que le 6 juillet 2011.

A. admet avoir été pris, à la réception du courrier, d'une crise d'angoisse et de panique. Dans cet état d'énerverment, il a brisé de la vaisselle et bousculé Y., la projetant au sol, pensant que celle-ci était à l'origine du conflit lié au refus de ses vacances.

Par courrier du 8 juillet 2011, l'employeur a confirmé à A. son licenciement immédiat notifié oralement la veille. A. a contesté la validité du licenciement immédiat estimant qu'il était estimant qu'il était injustifié. L'avocat de A., a fait état du harcèlement moral dont A. avait fait l'objet pendant une longue période précédant le licenciement, ce qui a été contesté par l'employeur.

Depuis les événements du 7 juillet 2011, A. s'est trouvé pendant sept mois en incapacité (totale) de travail. Par rapport du 6 décembre 2011, E., psychologue, spécialiste dans l'aide aux victimes d'infraction, a indiqué suivre A. depuis le 18 octobre 2011 après de graves difficultés sur son lieu de travail. En subs-

tance, elle pose le diagnostic d'épisode dépressif sévère et d'état de stress post-traumatique. Elle souligne que les symptômes correspondent à ceux résultant d'un traumatisme dû à des violences verbales et physiques. Elle attribue l'état de santé de son patient à son vécu sur le lieu de travail (soit plus précisément aux agissements de X.) avec une certitude à 100 pour cent, d'autres facteurs n'étant pas envisageables.

Extraits des considérants

2.1 Les premiers juges considèrent que les agissements de A., essentiellement son agression à l'encontre de Y., constituent des fautes graves justifiant un licenciement immédiat. Ils ajoutent que «certes, l'état de colère de A. était partiellement compréhensible, compte tenu (...) de l'attitude générale de X. portant régulièrement atteinte à sa personnalité», mais qu'en l'occurrence A. n'a pas établi avoir définitivement convenu la date de ses vacances (discussion à l'origine de l'altercation) avec son employeur en décembre 2010, et qu'il partage donc la responsabilité quant au refus de celles-ci.

L'autorité de première instance juge également que l'employeur a adopté, de façon régulière et devant des clients, une attitude inutilement agressive, dépréciative, méprisante et même insultante à l'égard de A. Au vu des atteintes à la personnalité subies par celui-ci, du traumatisme et des souffrances qu'elles ont engendrées, le tribunal estime justifié de lui accorder une indemnité pour tort moral de 5000 fr.

2.2 La cour cantonale confirme la décision des premiers juges s'agissant du



licenciement immédiat, soulignant que A. a commis une faute grave.

L'autorité cantonale a confirmé que l'employeur (par son représentant) avait, l'année précédant le licenciement, adopté de façon régulière et devant des clients un comportement inutilement agressif, dépréciatif et même insultant à l'égard de son employé. Elle relève à cet égard que le mauvais état de santé de celui-ci peut être attribué, selon le rapport de l'experte, à son vécu sur le lieu de travail avec une certitude à 100 pour cent. A ce sujet, la cour précédente reprend, au moins implicitement, les constatations de fait contenues dans la décision du tribunal des prud'hommes (notamment quant à l'état de colère de A. «en partie compréhensible»). Bien que confirmant, sur le principe, la nécessité d'octroyer une indemnité pour tort moral à A., les juges cantonaux confirment sur le principe l'indemnité pour tort moral, renvoyant notamment aux «montants alloués dans d'autres cas», ils ont réduit à 3000 fr. le montant dû à ce titre. à A.

3.1 La jurisprudence a souligné que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer. La résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle,



Illustration: Livia Lüthi

doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction.

La gravité de l'infraction ne saurait ainsi 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.

3.2 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs et il applique les règles du droit et de l'équité. 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 A. congédié sorti de son contexte.

3.3 Un acte agressif – comme c'est le cas en l'espèce – ou une menace peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat.

3.4 Parmi les circonstances à prendre en considération figure également le comportement non conforme au contrat ou à la loi de l'employeur, qui peut se révéler à l'origine de la situation de tension qui a conduit A. à violer gravement son devoir de fidélité. L'employeur qui laisse une situation de conflit se créer et s'envenimer supporte en effet une large part de responsabilité. S'il harcèle

l'employé A. (ou tolère son harcèlement), il viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat.

Le comportement de l'employeur ne peut toutefois être considéré comme abusif que si l'atteinte à la personnalité de l'employé (commise par l'employeur) est en lien de causalité avec le motif de la résiliation immédiate.

On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énerverment et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur. L'existence (ou l'absence) d'un risque de récurrence de A. doit également être prise en considération.

3.5 En l'espèce, la cour cantonale fonde sa décision essentiellement sur le genre et la gravité du manquement de A. le jour de l'altercation. On peut certes admettre qu'une agression physique telle que celle perpétrée par A., à l'encontre d'une supérieure hiérarchique de 61 ans et de constitution menue, constitue en principe un juste motif permettant le licenciement immédiat sans avertissement.

Il faut toutefois d'emblée ajouter, au nombre des circonstances qui doivent être prises en considération, que l'agression a été provoquée, en partie au moins, par le comportement adopté par l'employeur sur le lieu de travail. En effet, si la perte de maîtrise de A. le 7 juillet 2011 a été déclenchée par le refus de l'employeur d'accorder des vacances, elle trouve cependant son origine dans le mauvais état de santé de A. causé exclusivement par le mobbing dont il a été victime pendant presque une année. L'atteinte a été ressentie subjectivement comme grave par A. qui a subi des souffrances psychologiques, pour lesquelles une indemnité pour tort moral lui a été octroyée. L'agression n'a en outre occasionné que des égratignures superficielles. Il ne s'agit pas ici de minimiser la gravité potentielle de l'atteinte, mais de constater que l'employeur, qui n'a pris aucune mesure sous l'angle de l'art. 328 CO pour désamorcer le conflit de nature interpersonnelle, était (en

partie au moins) responsable des faits qui se sont produits au sein de son entreprise.

La cour cantonale reconnaît certes que l'employeur était coresponsable de l'agression, mais elle n'en tire pas les conclusions qui s'imposent. Cela étant, elle omet de tenir compte de la jurisprudence du Tribunal fédéral qui prescrit au juge de prendre en considération, dans ce contexte, le comportement de l'employeur).

Pour tout climat de tension constaté dans l'entreprise, le comportement de l'employeur doit être pris en compte dans l'analyse des circonstances ayant entouré le licenciement immédiat, si ce comportement est en lien de causalité avec l'attitude de A. qui a conduit à la résiliation. L'employeur ne saurait en aucun cas se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat.

Contrairement à ce que semble affirmer la cour cantonale, l'examen du comportement de l'employeur ne peut pas être écarté pour la seule raison que l'infraction de A. a été commise devant des collègues et des clients. L'attitude de l'employeur doit être prise en compte dans tous les cas de figure lors de l'examen des circonstances.

L'autorité précédente a dès lors violé le droit.

Dans ces conditions, il importe peu de savoir si A. avait déjà évoqué le sujet des vacances en décembre 2010 ou si le contenu du courrier du 7 juillet 2011 lui avait déjà été communiqué oralement la veille de l'altercation. Ces points de fait ne remettent pas en question les constatations déterminantes selon lesquelles la réaction disproportionnée de A. trouve, en partie au moins, son origine dans le comportement hostile de X. durant presque une année.

3.7 L'autorité précédente ayant transgressé le droit, il y a lieu d'annuler l'arrêt entrepris et de le réformer en ce sens que le licenciement immédiat de A. n'était pas justifié.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 22 juillet 2014 (4A_60/2014)