



Kommentar zu: Urteil [4A\\_694/2015](#) vom 4. Mai 2016  
Sachgebiet: Vertragsrecht  
Gericht: Bundesgericht  
Spruchkörper: I. zivilrechtliche Abteilung  
dRSK-Rechtsgebiet: Arbeitsrecht

[De](#) | [Fr](#) | [It](#) |

## Licenciement abusif, accusation de vol

Autor / Autorin

Stéphanie Fuld



Redaktor / Redaktorin

Thomas Geiser



Caractère abusif du licenciement d'une auxiliaire de santé suite à des accusations de vol portées à son encontre par un résident d'un EMS. Le soupçon grave d'un méfait peut-il justifier un licenciement immédiat ? Le Tribunal fédéral s'exprime à cette occasion sur les vérifications attendues de l'employeur dans une telle situation. Il découle notamment de l'art. 328 al. 1 CO que le travailleur doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis.

[Rz 1] La Fondation Z exploite un EMS dans le canton de Vaud. Après avoir été dénoncée par un résident de l'établissement et entendue à ce sujet par le directeur et deux cadres-infirmiers, X, auxiliaire de santé à temps complet fut licenciée et libérée de l'obligation de venir travailler.

[Rz 2] Le congé était motivé par la Fondation en ces termes : « ... à la suite des accusations de vol portées à votre encontre par un résident, après l'avoir entendu et après un entretien pour entendre vos explications, nous avons formé notre conviction et le lien de confiance est définitivement rompu ». X a fait opposition au congé, qu'elle tenait pour abusif. Il convient de préciser qu'une ordonnance de classement a également été rendue par le Ministère public au sujet de la plainte déposée par le résident à l'encontre de X.

[Rz 3] Dans l'intervalle, X avait intenté action devant le Tribunal des prud'hommes en concluant à la condamnation de Z au paiement de CHF 30'000.- à titre d'indemnités diverses, en particulier pour licenciement abusif. Le Tribunal a admis partiellement l'action de la demanderesse en condamnant la défenderesse à payer CHF 19'000.- à titre d'indemnité pour licenciement abusif, en retenant notamment que l'accusation portée contre la demanderesse n'était pas justifiée.

[Rz 4] La Cour d'appel civile du Tribunal cantonal statuant sur l'appel de la défenderesse a accueilli l'appel et rejeté l'action, en retenant que la défenderesse avait motivé le licenciement et que les indices sérieux de vol perpétré par X ne rendaient pas son licenciement abusif.

[Rz 5] Agissant par la voie du recours en matière civile, X demande au Tribunal fédéral de confirmer le jugement prud'homal.

[Rz 6] Le Tribunal fédéral rappelle tout d'abord que la résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, le juge fixe librement le montant de l'indemnité en tenant compte de toutes les circonstances. Cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire, conformément à l'art. 336a al. 2 CO.

[Rz 7] Notre Haute Cour confirme également que l'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées. Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification ; au regard de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur.

[Rz 8] Toutefois, la résiliation n'est pas abusive du seul fait que l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée. Il faut, de surcroît, que l'accusation soit emprunte de légèreté, sans justification raisonnable. La résiliation ordinaire ne saurait être soumise à des conditions plus strictes qu'un licenciement immédiat pour de justes motifs, régi par l'art. 337 [CO](#) ; or, en l'état de sa jurisprudence, le Tribunal fédéral n'exclut pas que le simple soupçon d'un grave méfait puisse justifier un licenciement immédiat. Le soupçon d'un vol, pour autant qu'il repose sur des indices sérieux et que l'employeur ait dûment accompli toutes les vérifications à attendre de lui, peut donc certainement justifier une résiliation ordinaire parce que celle-ci relève en principe de la liberté souveraine de chaque partie.

[Rz 9] Concernant les vérifications attendues de l'employeur dans une telle situation, le Tribunal fédéral retient que, selon la doctrine, ce dernier est censé accomplir ou faire accomplir, éventuellement par un mandataire externe si l'accusation est grave, une enquête complète comportant, pour le travailleur dénoncé, des garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles les possibilités de préparer sa défense, de se faire assister d'un conseil et de faire administrer des preuves. Le Tribunal fédéral précise également qu'au regard de l'art. 328 al. 1 [CO](#), le travailleur doit pouvoir équitablement défendre sa position lorsque son honneur est compromis. Les démarches à accomplir par l'employeur doivent dès lors être appréciées au regard des circonstances concrètes de chaque cas.

[Rz 10] Dans le cas présent, le Tribunal fédéral retient qu'après avoir entendu le résident et interrogé X, le directeur n'a procédé à aucune vérification ; ce dernier ne pouvait notamment pas ignorer que le résident partageait sa chambre avec un autre pensionnaire de l'établissement. Il relève par ailleurs que le comportement du résident est étrange et témoigne du fait que ce dernier était enclin à la méfiance. Le Tribunal fédéral retient finalement que, dans le contexte « sensible » d'un établissement médico-social, un vol commis par un membre du personnel et au préjudice d'un résident est un événement grave. C'est pourquoi l'accusation d'avoir perpétré un vol, portée contre un membre de ce personnel, entraîne une atteinte non moins grave à l'honneur de la personne accusée. La demanderesse travaillait depuis onze ans dans l'établissement. La défenderesse l'a licenciée en raison d'une grave accusation de vol, sur la base d'une dénonciation sujette à caution, sans avoir procédé à toutes les vérifications qui s'imposaient, et sans avoir mis cette travailleuse en mesure de défendre efficacement sa position et son honneur. La demanderesse est donc fondée à se plaindre d'un licenciement abusif, contraire aux art. 328 al. 1 et 336 al. 1 [CO](#).

[Rz 11] Le Tribunal fédéral admet dès lors le recours de la demanderesse et réforme le jugement de la Cour d'appel en ce sens que Z est condamnée à payer à X la somme de CHF 19'000.– correspondant à 4 mois de salaire avec un intérêt annuel de 5%.

**Zitiervorschlag:** Stéphanie Fuld, Licenciement abusif, accusation de vol, in: dRSK, publiziert am 21. Juli 2016

ISSN 1663-9995. Editions Weblaw

**EDITIONS WEBLAW**

Weblaw AG | Cybersquare | Laupenstrasse 1 | 3008 Bern  
T +41 31 380 57 77 | F +41 31 380 57 78 | [info@weblaw.ch](mailto:info@weblaw.ch)

[www.weblaw.ch](http://www.weblaw.ch)