



Commentaire de : Arrêt [4A\\_161/2016](#) du 13 décembre 2016  
 Domaine : Droit des contrats  
 Tribunal : Tribunal fédéral  
 Cour : Ire Cour de droit civil  
 CJN - domaine juridique : Droit du travail

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

## Licenciement immédiat injustifié, altercation entre employés

### Auteur

Stéphanie Fuld



### Rédacteur/ Rédactrice

Thomas Geiser



*Une altercation met aux prises deux employés sur leur lieu de travail. L'employeur les licencie immédiatement. L'un d'eux, blessé, non condamné pénalement pour les faits au contraire de son acolyte, conteste la résiliation. Le Tribunal fédéral estime que l'employeur a commis une faute ; il ne disposait pas d'éléments suffisants pour retenir que cet employé s'était battu avec son collègue. L'employé a cependant adopté un comportement répréhensible en ayant une dispute verbale avec son collègue. La cour cantonale n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en allouant à l'employé une indemnité d'un mois de salaire (art. 337c al. 3 CO).*

[1] L'entreprise Z SA employait X depuis moins de 5 ans en qualité d'ouvrier polyvalent. Le 7 juin 2013, une altercation a eu lieu sur le lieu de travail entre X et son collègue A. Ce dernier a notamment fait tomber X et lui a donné des coups alors qu'il se trouvait à terre. Selon deux certificats médicaux, X a subi une incapacité de travail totale jusqu'au 20 juin 2013.

[2] Après avoir entendu les deux travailleurs ainsi que deux autres employés ayant assisté à la scène, l'employeur a, le matin même, licencié X et A avec effet immédiat pour des motifs identiques ainsi décrits dans les lettres de congé:

« Aux environs de 7.30 h, vous avez eu une altercation violente avec un de vos collègues de travail, laquelle a dégénéré en bagarre avec agression physique et verbale ».

[3] X a contesté la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat, niant l'existence de justes motifs. L'employeur a refusé de revenir sur sa décision, soulignant qu'il ne pouvait en aucun cas tolérer la violence sur le lieu de travail.

[4] Par ordonnance pénale du 11 mars 2014, A a été reconnu coupable de lésions corporelles simples et condamné à 40 jours-amende à 50 fr., peine assortie du sursis pendant deux ans.

[5] X a ouvert action contre Z SA en paiement de 4'131 fr.60, notamment à titre d'indemnité pour les vacances non prises, ainsi que de 17'983 fr.40 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

[6] Le Tribunal des prud'hommes a rejeté les conclusions en paiement du demandeur. La Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois a admis partiellement l'appel interjeté par X et reconnu le caractère injustifié du licenciement immédiat; elle a retenu que l'employeur n'avait pas démontré que le travailleur s'était battu avec A, aucun élément ne laissant apparaître qu'il aurait porté des coups à son collègue.

[7] X interjette un recours en matière civile. Il conclut à la réforme de l'arrêt attaqué en ce sens que Z SA est condamnée à lui payer des indemnités supérieures à celles octroyées par la Cour d'appel, d'une part concernant l'indemnisation des vacances non prises et d'autre part concernant l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

[8] Le Tribunal fédéral examine d'abord le montant de l'indemnisation accordée pour les vacances non prises.

[9] Il rappelle que le salaire afférent aux vacances (art. 329d al. 1 [CO](#)) doit être calculé sur la base du salaire complet. A la fin des rapports de travail, une éventuelle indemnité pour vacances non prises doit également être calculée sur la base du salaire complet, lequel comprend notamment le treizième salaire éventuellement convenu par les parties.

[10] En l'espèce, pour calculer l'indemnité, la cour cantonale n'avait pas tenu compte du treizième salaire, dont elle faisait pourtant mention dans les faits. Par cette omission, l'autorité précédente a violé le droit fédéral.

[11] Le Tribunal fédéral traite ensuite le grief relatif à l'indemnité accordée au titre du licenciement immédiat injustifié.

[12] Le Tribunal fédéral rappelle au préalable que l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 [CO](#) revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle.

[13] Le Tribunal fédéral poursuit en relevant que l'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération. Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 [CC](#)), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

[14] Le Tribunal fédéral rappelle ensuite sa jurisprudence selon laquelle il est généralement admis que le salaire brut est déterminant lorsqu'il s'agit d'arrêter l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 [CO](#). Or, cela ne signifie pas encore qu'une part du treizième salaire doit nécessairement y être incluse; il est possible en effet de se fonder sur le montant que le travailleur a gagné chaque mois avant le licenciement. Au demeurant, la loi n'impose pas de s'en tenir strictement à une quote-part de salaire. Compte tenu du large pouvoir d'appréciation réservé au juge en la matière, le mode de procéder adopté par la cour cantonale ne prête dès lors pas le flanc à la critique.

[15] En l'espèce, le Tribunal fédéral estime par ailleurs que Z SA a commis indéniablement une faute en licenciant sur-le-champ le recourant en raison d'une altercation ayant prétendument dégénéré en bagarre. En effet, elle ne disposait alors pas d'éléments suffisants pour retenir que le recourant s'était battu avec son collègue. Entendus le jour même, les deux témoins de la scène avaient déclaré que c'était A qui avait fait tomber à terre le recourant; de plus, ce dernier était blessé alors que rien n'indiquait que A avait subi une atteinte à son intégrité physique. Le Tribunal fédéral estime néanmoins qu'une altercation, qui s'est manifestée de part et d'autre par des cris et une bousculade, a bien opposé les deux protagonistes avant que le recourant soit poussé au sol et frappé. Or, en ayant une dispute verbale avec son collègue et en allant à son contact physique, le recourant a adopté un comportement répréhensible dont l'autorité précédente pouvait tenir compte au moment de fixer l'ampleur de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 [CO](#). Dans les circonstances de

l'espèce, il n'apparaît pas que la cour cantonale ait abusé de son (large) pouvoir d'appréciation en allouant au recourant l'équivalent d'un mois de salaire à titre d'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 [CO](#).

**Proposition de citation** : Stéphanie Fuld, Licenciement immédiat injustifié, altercation entre employés, in : CJN, publié le 17 février 2017

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)