TF, 10.10.2018, 4A_105/2018

Un cadre qui a adopté des gestes et propos grossiers et à connotation sexuelle peut, selon la gravité, voir son contrat de travail résilié avec effet immédiat. Le fait que l'employé-e victime ne dépose pas de plainte pénale ne permet pas de retenir un consentement tacite aux gestes et propos déplacés. De même, une ambiance « familière » ne saurait justifier un tel comportement.

Faits

Une société engage une personne en tant que cuisinier, puis comme chef du secteur hôtelier. En 2004, il est reproché à l'employé d'avoir adopté des comportements déplacés envers le personnel féminin. En 2013, une apprentie informe la direction que cet employé a des gestes et propos grossiers et à connotation sexuelle à son égard. Il lui aurait notamment demandé de se mettre à quatre pattes en l'appelant parfois « petite chérie » ou « petite cochonne ». De plus, il lui aurait donné des bisous et fait des caresses sur la joue. L'employé est dès lors licencié avec effet immédiat pour ce motif (ainsi que pour un second motif).

L'employé saisit le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine et demande des dommages-intérêts à titre de résiliation anticipée. Le Tribunal admet sa demande et condamne l'employeur à lui verser une indemnité à titre de licenciement anticipé ainsi qu'une seconde indemnité à titre de licenciement injustifié.

Après avoir recouru en vain devant le Tribunal cantonal fribourgeois, l'employeur exerce un recours en matière civile au Tribunal fédéral, lequel est amené à préciser les justes motifs de résiliation immédiate d'un contrat de travail lorsqu'il est reproché à l'employé d'avoir commis des gestes et propos manifestement déplacés.

Droit

L'art. 337 al. 1 CO prévoit que l'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. L'art. 337 al. 2 CO précise que sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de

travail.

Le Tribunal fédéral précise que le rapport de confiance est en principe brisé lorsque l'employé harceleur est un cadre avec une position dominante ou avec une certaine influence. A noter que, même si l'employeur n'a pas pris les mesures en vue de protéger la personnalité de ses employés contre l'employé harceleur (art. 328 CO), cela ne l'empêche pas de licencier ce dernier avec effet immédiat. De plus, même si l'employé harcelé ne dépose pas de plainte pénale, on ne peut en inférer un quelconque consentement tacite de sa part.

En l'espèce, l'instance cantonale s'est fondée sur des faits non pertinents afin de nier toute justification au licenciement immédiat, notamment en soulignant l'ambiance « familière » qui ne semblait pas déranger les employés ainsi qu'en retenant un « certain acquiescement » de la part de l'apprentie qui n'a pas déposé plainte pénale. Le Tribunal fédéral souligne toutefois que l'ambiance « familière » résultant notamment des « blagues salaces » de l'employé ne permet en aucun cas de relativiser la gravité du comportement de l'employé licencié. L'absence de plainte pénale ne permet pas non plus de justifier le comportement de l'employé harceleur.

Enfin, l'instance cantonale a considéré que l'apprentie aurait dû « être plus vigilante » vis-à-vis de l'employé afin que ses agissements ne prennent pas « de l'ampleur », ce « qu'elle n'a en l'espèce pas fait ». Le Tribunal fédéral souligne qu'il est « choquant » d'insinuer que l'apprentie serait en partie responsable des actes commis par l'employé à son égard.

Partant, vu la gravité du comportement, les propos grossiers à connotation sexuelle à l'égard de l'apprentie et la position de cadre de l'employé, le rapport de confiance était ébranlé. L'employeur était ainsi en droit de licencier l'employé avec effet immédiat, même si l'employeur était satisfait de son travail depuis plus de trente ans.

Le Tribunal fédéral admet ainsi le recours et rejette les prétentions invoquées par l'employé.

Proposition de citation : C¹LIAN HIRSCH, Le licenciement immédiat de l'employé harceleur, in: <https://lawinside.ch/687/>