Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.403/2004 /svc

Arrêt du 1er février 2005
Ire Cour civile

Composition
MM. les Juges Corboz, président, Nyffeler et Favre.
Greffière: Mme Cornaz.

Parties
T._____ SA,
défenderesse et recourante, représentée par
Me Robert Assaël, avocat,

contre

P._____,
demandeur et intimé.

Objet
contrat de travail; licenciement,

recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel de
la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 21 juillet 2004.

Faits:
A.
Le 1er juin 2000, T._____ SA, active dans une branche annexe de l'horlogerie, a engagé P._____, né en 1979, comme sertisseur mécanique. Le contrat prévoyait notamment un délai de résiliation de deux mois de la deuxième à la huitième année, l'exigence du respect des horaires, la fixation du salaire à la pièce - selon une répartition de 50% du prix facturé pour l'employé et de 50% pour l'employeur, sous déduction des frais -, un taux de 8,33% pour les vacances et les jours fériés - inclus dans le calcul du salaire - et l'engagement de l'employeur à soutenir toute initiative de l'employé visant à parfaire sa formation. Le 16 mars 2001, le contrat a été amendé en ce sens que, dès le 1er avril 2001, la rémunération avait été fixée à la pierre; elle incluait la participation à l'assurance maladie, mais le 8,33% pour les vacances et les jours fériés venait s'y ajouter.

De 2000 à 2002, P._____ a gagné environ 12'000 fr. par mois en moyenne. Il possédait une clé de l'atelier et organisait librement ses horaires, dans la journée, le soir, la nuit, ainsi que le week-end.

A fin 2002, l'effectif de T._____ SA a beaucoup augmenté, pour atteindre soixante employés, ce qui décida celle-ci à procéder à des modifications dans la gestion de son personnel, en particulier par l'institution de tranches horaires pendant lesquelles les employés devaient nécessairement être présents, soit entre 8 h 30 et 11 h 30, et entre 14 h 00 et 17 h 00. T._____ SA a aussi changé les conditions salariales et, par courrier du 23 décembre 2002, elle a écrit à P._____ que, dès le 1er janvier 2003, le salaire serait de 7'000 fr. par mois, treize fois l'an, pour une production de 115'500 pierres. Un bonus de septante centimes par pierre supplémentaire, incluant l'indemnité pour vacances et jours fériés, était en outre prévu; inversement, un malus de septante centimes serait prélevé si le nombre de 115'500 pierres n'était pas atteint. L'évaluation de la production serait fait trimestriellement.

A fin 2002-début 2003, P._____ a été victime d'un accident qui a nécessité une opération. T._____ SA lui a demandé de restituer les clés de l'atelier, qui lui seraient remises à son retour. P._____ est revenu entre le 7 et le 10 janvier 2003. A la même époque, son grand-père est tombé gravement malade, avant de décéder, situation qui a affecté P._____ mais dont il n'a fait part à son employeur qu'au moment du décès, à l'occasion duquel il a bénéficié d'un jour de congé. A son retour, on ne lui a pas restitué les clés de l'atelier, sa place de travail avait été changée, plusieurs de ses collègues avaient été licenciés et d'autres nouveaux, qu'il ne connaissait pas, engagés.

Dans un premier temps, P._____ n'a pas voulu signer un avenant au contrat de travail, dans le sens des changements susmentionnés. Le 13 janvier 2003, au cours d'un entretien avec l'employeur et la responsable des ressources humaines, il a indiqué vouloir entreprendre une formation en cours d'emploi pour obtenir une maturité commerciale, ce qui fut refusé parce que cette formation n'était pas en relation avec le travail de sertisseur. Les parties ont divergé sur le contenu de cet entretien, au cours duquel il a été question de licenciement. Le 14 janvier 2003, T._____ SA a adressé à P._____ un courrier ainsi résumé par la cour cantonale: vu le refus d'accepter la formation en cours d'emploi envisagée, l'employé avait demandé qu'un accord intervienne concernant son licenciement, ce que l'employeur avait refusé, en précisant qu'il était entièrement satisfait des prestations de l'intéressé. Cette lettre se terminait ainsi: Ëbien entendu nous avons pris bonne note qu'à partir de ce jour vous changeriez de comportement afin de vous faire licencier et vous permettre de toucher le chômage sans pénalisation.

Le 15 janvier 2003, T._____ SA a adressé un nouveau courrier à P._____, relevant qu'il était arrivé intentionnellement en retard, sans en donner avis à la responsable du personnel et l'avertissant qu'en cas de récidive, il risquait d'être licencié sur le champ.

Le 16 janvier 2003, P._____ a signé l'avenant susmentionné. Depuis janvier 2003, il a gagné, en supplément des 7'000 fr. de base, une somme de 4'723 fr., pour avoir produit 6'748 pierres de plus que les 115'500 requises. Ainsi, pour le premier trimestre 2003, son salaire mensuel était de 11'723 fr.

Toutefois, P._____ ne parvenait pas à s'adapter aux divers changements qui survenaient simultanément. Il arrivait en retard, sans avertissement préalable, mais expliquait ensuite la cause à la responsable des ressources humaines, invoquant sa fatigue. Il craignait aussi de ne pas pouvoir atteindre le quota imparti par le contrat, qu'il a toutefois dépassé en travaillant en dehors des heures, même tard le soir, pour compenser ses retards, ainsi que le week-end, ce que n'exigeait pas l'employeur, mais qu'il se sentait obligé de faire. Le 14 mars 2003, P._____ a consulté un médecin, qui lui a prescrit une cure pour abaisser son hyper-angoisse et normaliser son état, mais n'a pas remis à son employeur le certificat médical établi par le praticien.

T._____ SA a relevé de fréquentes arrivées tardives de P._____, jusqu'à trois ou quatre par semaine, pouvant aller de quinze à quarante-cinq minutes. Cette situation créait des tensions dans l'atelier. Le 10 mars 2003, T._____ SA a notifié à P._____ un deuxième avertissement avec menace de licenciement en raison de ses retards. Constatant une arrivée tardive le 21 mars 2003, T._____ SA a licencié P._____ avec effet immédiat, en indiquant que les retards étaient tenus pour intentionnels. L'employé a reçu l'intégralité de son salaire de mars 2003, puis il a bénéficié des prestations de l'assurance-chômage avec un délai de carence de vingt-et-un jours, au motif qu'il était en partie responsable de son licenciement, décision susceptible d'être revue à l'issue de la procédure prud'homale.

B.

Le 3 juillet 2003, P._____, qui avait consulté le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs, a assigné T._____ SA en paiement de la somme de 28'058 fr. 80 avec intérêt à 5% l'an dès le 1er avril 2003, soit 14'000 fr. à titre de salaire dû pendant le délai de congé, soit du 1er avril au 31 mai 2003, 3'653 fr. 50 de bonus à l'unité, calculé selon la moyenne des années précédentes, pour les mois d'avril et mai 2003, 1'166 fr. 70 comme prorata du treizième salaire pour les mois d'avril et mai 2003, 554 fr. 65 à titre de complément d'indemnité pour vacances pour les mois de janvier à mars 2003, 1'683 fr. 95 d'indemnité pour vacances pour les mois d'avril et mai 2003 et enfin 7'000 fr. comme indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Par jugement du 12 novembre 2003, le Tribunal de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève a condamné T._____ SA à payer à P._____ la somme brute de 303 fr. 40 avec intérêt à 5% l'an dès le 1er avril 2003 comme complément d'indemnité pour les vacances du 1er janvier au 31 mars 2003, ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail et d'attestations de salaire.

Statuant sur appel de P._____ par arrêt du 21 juillet 2004, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève a annulé la décision de première instance et condamné T._____ SA à payer à P._____ la somme brute de 20'613 fr. 20 avec intérêt à 5% l'an dès le 1er avril 2003, sous les déductions sociales, légales et usuelles. En substance, la cour cantonale a retenu qu'il n'était pas établi, en fait, que P._____ ait sciemment accumulé les arrivées tardives pour se faire licencier et éviter d'être pénalisé par l'assurance-chômage. De plus, les changements intervenus dans la situation personnelle de celui-ci (accident, opération, décès d'un proche, modifications des conditions de travail) avaient créé chez lui des perturbations qui expliquaient son comportement, sans l'excuser, et qui avaient entraîné une dégradation de la situation, en raison aussi de l'incompréhension de l'employeur, de sorte que le licenciement immédiat était dénué de justes motifs. En conséquence, P._____ avait droit à sa rémunération jusqu'à l'échéance du délai de congé, au 31 mai 2003 (salaire de base, bonus, prorata du treizième salaire et solde d'indemnités pour vacances), soit au total 20'613 fr. 20. Par contre, le malentendu
dans lequel les parties s'étaient trouvées, l'ambiguïté qui en était résultée et l'attitude adoptée par le travailleur commandaient de ne pas lui allouer l'indemnité en cas de résiliation immédiate injustifiée, fondée sur l'art. 337c al. 3 CO et à laquelle il peut exceptionnellement être renoncé.
C.
Contre cet arrêt, T._____ SA (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Se plaignant de la violation de l'art. 337 CO, elle conclut à l'annulation de la décision entreprise et à la réforme de celle-ci en ce sens que P._____ est débouté de toutes ses conclusions, avec suite de dépens.

P._____ (le demandeur) propose la confirmation de l'arrêt de la Cour d'appel, avec suite de dépens.

Parallèlement à son recours en réforme, T._____ SA a formé un recours de droit public, qui a été rejeté dans la mesure où il était recevable par arrêt de ce jour.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Interjeté par la défenderesse, qui a succombé dans ses conclusions libératoires, et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile (cf. ATF 130 III 102 consid. 1.1; 129 III 415 consid. 2.1) dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le présent recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans les formes requises (art. 55 OJ) et en temps utile (art. 54 al. 1 OJ). Il en va de même de la réponse, bien qu'elle ait été adressée par erreur à l'autorité cantonale qui a statué alors qu'elle aurait dû l'être au Tribunal fédéral (art. 32 al. 4 let. a OJ).
1.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral, mais non pour violation d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 OJ), ni pour violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c p. 252). Saisi d'un tel recours, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il faille rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2. p. 106, 136 consid. 1.4. p. 140; 127 III 248 consid. 2c p. 252). Dans la mesure où la partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 127 III 248 consid. 2c p. 252). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours en
réforme n'est donc pas ouvert pour remettre en cause l'appréciation des preuves et les constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 271 consid. 2b/aa p. 277).
1.3 Au surplus, la juridiction de réforme ne peut aller au-delà des conclusions des parties; en revanche, elle n'est liée ni par les motifs développés par les parties (art. 63 al. 1 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 411

consid. 3.2.2 p. 415), ni par l'argumentation juridique suivie par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 22 consid. 2e/cc p. 29).
2.
La défenderesse reproche à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 337 CO. En particulier, les précédents juges auraient dû voir un juste motif de renvoi immédiat dans les arrivées tardives répétées, qui ne permettaient pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail.
2.1 Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels 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 (cf. art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 127 III 351 consid. 4a p. 353 et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31, 213 consid. 3.1 p. 220 s.; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31), comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354 et l'arrêt cité), mais d'autres facteurs peuvent aussi justifier un licenciement immédiat (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; cf. également ATF 129 III 380 consid. 2.2 et les références citées). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation
immédiate du contrat de travail (arrêt 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, reproduit in JAR 1999 p. 271, consid. 2b p. 273; plus récemment arrêt 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 consid. 3.1). Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra également justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (cf. ATF 108 II 444 consid. 2; arrêt 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, reproduit in JAR 1999 p. 271, consid. 2b p. 273; 4C.115/1993 du 2 septembre 1993, reproduit in SJ 1995 p. 806, consid. 2 p. 806; plus récemment arrêt 4C.249/2003 du 23 décembre 2003 consid. 3.1).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150). Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32, 213 consid. 3.1 p. 220; 129 III 380 consid. 2 p. 382).

Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé par ailleurs de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans avertissement. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c).
2.2 Selon l'arrêt entrepris, malgré la désinvolture révélée par de nombreuses arrivées tardives, le comportement

du demandeur ne pouvait fonder un juste motif de résiliation, au vu de l'ensemble des circonstances, étant notamment précisé que l'employé donnait par ailleurs satisfaction et qu'il n'y avait pas lieu de craindre ün mauvais travail pendant les deux mois restant à courir, jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire.

Il ressort de l'état de fait cantonal que l'employé est arrivé, à certaines occasions plusieurs fois par semaine, à son travail avec un retard pouvant atteindre quarante-cinq minutes et que deux courriers lui ont été adressés les 15 janvier et 10 mars 2003 pour l'avertir de cesser ses arrivées tardives, sous menace de licenciement. Certes, un avertissement précédant un licenciement immédiat ne doit pas nécessairement comporter la menace d'une telle mesure (ATF 117 II 560 consid. 3b; 116 II 145 consid. 6a). Il n'en demeure pas moins que, même si l'on retient que le demandeur a reçu deux mises en garde en bonne et due forme, un licenciement immédiat n'était pas justifié, dès lors que les griefs adressés à l'employé n'étaient pas propres à rompre le rapport de confiance entre les parties, dans les circonstances de l'espèce et jusqu'à l'issue du délai de préavis de congé de deux mois (cf. arrêt 4C.180/2004 du 16 août 2004 consid. 2.3, concernant le même grief d'arrivées tardives dans une entreprise de la même branche économique que la recourante). En effet, les reproches concernant les arrivées tardives doivent être considérés en rapport avec la compensation que l'employé apportait en travaillant en dehors des heures, même tard le
soir, ainsi que le week-end, augmentant ainsi sa productivité et dépassant le nombre de pierres requis pour la rémunération de base. Il faut également retenir que l'employeur a laissé passer un certain temps entre les deux avertissements, du 15 janvier au 10 mars 2003.

Dans ces conditions, même s'il s'agit en l'espèce d'un cas limite, la cour cantonale n'a pas excédé le large pouvoir d'appréciation conféré par les art. 337 al. 3 CO et 4 CC en jugeant que le licenciement immédiat du 21 mars 2003 était dénué de justes motifs. En raison de la réserve que s'impose le Tribunal fédéral lorsqu'il revoit une décision d'équité prise en dernière instance cantonale, il n'y a pas lieu, présentement, de s'écarter de la solution adoptée par les précédents juges. Le moyen tiré de la violation de l'art. 337 CO étant mal fondé, le recours sera rejeté.
3.
Comme la valeur litigieuse ne dépassait pas 30'000 fr. au moment de l'ouverture d'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), la procédure est gratuite. Cela ne dispense pas d'allouer des dépens (ATF 115 II 30 consid. 5c). Comme le demandeur a chargé un syndicat de la défense de ses intérêts, et que le service juridique de ce dernier peut être considéré comme un mandataire professionnellement qualifié en matière de droit du travail (cf. arrêt 1P.416/2004 du 28 septembre 2004 consid. 2.3), une indemnité de 2'000 fr. peut lui être allouée à titre de dépens, dès lors que l'assistance ainsi apportée dépasse les prestations ordinaires offertes par le syndicat (cf. ATF 122 V 278 consid. 3e/aa; cf. également arrêt I 381/03 du 26 novembre 2003 consid. 5).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Il n'est pas perçu de frais.
3.
La défenderesse versera au demandeur une indemnité de 2'000 fr. à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 1er février 2005
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: