Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.303/2005 /ech

Arrêt du 1er décembre 2005
Ire Cour civile

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

Parties
X._____ Sàrl,
défenderesse et recourante, représentée par Me Laurent Damond,

contre

A._____,
demandeur et intimé.

Objet
contrat de travail; licenciement immédiat,
recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois du 15 juillet 2005.

Faits:
A.
Par contrat de travail du 8 avril 2002, X._____ Sàrl a engagé A._____ en qualité d'aide-coffreur, avant qu'elle ne le désigne coffreur puis finalement chef d'équipe. Celui-ci donnait satisfaction dans l'exécution pratique de son travail, mais il manifestait parfois une attitude peu constructive à l'égard de ses collègues et parfois vis-à-vis de ses supérieurs. A cet égard, le travailleur a reçu des avertissements oraux pour améliorer son comportement général et, le 23 septembre 2003, un d̈ernier avertissementn̈otifié par pli recommandé sous menace de résiliation du contrat avec effet immédiat pour justes motifs.

Chaque jour, l'employeur transportait ses ouvriers dans un bus de l'entreprise, d'un lieu de rendez-vous au chantier du moment. En général, le chef d'équipe devait chercher ce bus à l'entreprise, avant de se rendre au lieu de rendez-vous, pour ensuite véhiculer les travailleurs jusqu'au chantier. Lorsque certains ouvriers devaient se rendre par leurs propres moyens sur le lieu de travail, l'employeur remboursait les déplacements en train sur présentation du billet ou versait en principe une indemnité kilométrique pour les employés contraints d'effectuer leur trajet en véhicule privé. Toutefois, A._____ et un autre travailleur ont déclaré avoir rencontré des difficultés pour obtenir le paiement de ces indemnités de déplacement de la part de l'employeur, appelées v̈iatiquess̈elon la convention vaudoise complémentaire à la convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

Le 13 octobre 2003, A._____ devait chercher les ouvriers de son équipe avec le bus de l'entreprise à Bussigny, avant de les amener sur un chantier à Genève. Toutefois, le bus était en panne. A cause de cette situation, le supérieur du chef d'équipe a intimé à ce dernier l'ordre de transporter les ouvriers avec sa voiture privée, ce que celui-ci a refusé. Le supérieur a indiqué que si A._____ maintenait son refus, il considérerait leurs relations de travail comme rompues. A._____ ne s'est pas présenté sur son lieu de travail.

Par lettre du même jour, l'employeur a résilié le contrat de A._____ avec effet immédiat, au motif qu'il avait persisté à refuser de travailler et qu'il ne s'était pas présenté ce jour-là à sa place de travail, en dépit de

l'avertissement formel du 23 septembre 2003. Le 15 octobre 2003, le travailleur a écrit à son employeur qu'il considérait son licenciement comme abusif et l'a mis en demeure d'accepter qu'il reprenne le travail; il n'avait pas refusé de travailler, mais n'était pas d'accord de payer lui-même ses frais de déplacement, ni d'utiliser sa voiture privée alors qu'un bus de l'entreprise était à disposition pour ce faire.
B.
Saisi par A._____ d'une demande en paiement de la somme totale de 13'726 fr. 90 et statuant par jugement du 29 juillet 2004, le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a prononcé que le congé avec effet immédiat n'était pas abusif et condamné l'employeur à verser au travailleur les sommes de 900 fr. 60 net à titre de viatiques impayés et de 1'687 fr. 50 brut pour un certain nombre d'heures de travail en souffrance.

A l'instance de A._____, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois a, par arrêt du 15 juillet 2005, réformé le jugement du Tribunal des prud'hommes en supprimant la rubrique du dispositif selon laquelle le congé n'était pas abusif et en condamnant l'employeur à payer à son ancien employé la somme supplémentaire de 10'865 fr. 40 brut, sous déduction des cotisations sociales. Les autres condamnations (viatiques et heures impayées) étaient confirmées.

En substance, la Chambre des recours a estimé que le travailleur n'avait aucune obligation légale ou contractuelle de mettre à la disposition de son employeur son véhicule privé pour transporter des ouvriers sur un chantier à Genève. En l'absence de tout devoir professionnel, l'employé n'a pas refusé d'exécuter un ordre, mais de rendre un service de pure complaisance, dont le refus ne pouvait constituer une justification valable pour licencier le travailleur avec effet immédiat. Le recours était ainsi admis sur ce point et l'employeur condamné à payer le salaire dû pour la période du 14 octobre au 31 décembre 2003, soit 10'865 fr. 40 brut, sous déduction des cotisations sociales.
C.
X._____ Sàrl (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à la réforme de l'arrêt entrepris dans le sens du rejet du recours de A._____ et de la confirmation du jugement du Tribunal de prud'hommes, subsidiairement au renvoi du dossier à l'autorité cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants, avec suite de dépens.
A._____ (le demandeur) propose le rejet du recours et la confirmation de la décision attaquée, avec suite de frais et dépens.

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 dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 34 al. 1 let. b et 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).
1.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 43 al. 1 OJ). En revanche, il ne permet pas de se plaindre de la violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2e phrase OJ), ni de la 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).

Dans la mesure où une partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision entreprise, 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 130 III 102 consid. 2.2 p. 106, 136 consid. 1.4). 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 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; 129 III 618 consid. 3).

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 celles-ci (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.
Invoquant l'art. 321a al. 1 CO, la défenderesse estime en substance que le demandeur a violé son devoir de diligence en refusant purement et simplement de véhiculer ses collègues pour dépanner son employeur, lui causant ainsi un dommage et rompant définitivement le maigre lien de confiance qui subsistait, après les divers avertissements reçus. Il seyait d'ajouter que le demandeur avait contrevenu à son obligation contractuelle de se rendre sur son lieu de travail, comportement constitutif d'ün abandon de poste, motif suffisant à lui seul, après plusieurs avertissements oraux et un écrit, pour résilier avec effet immédiat son contrat de travail. En définitive, le manque de coopération du demandeur, ajouté à son absence sur le chantier le 13 octobre 2003, étaient suffisants pour justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.
2.1 Selon l'art. 337 al. 1 1e phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être 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, 213 consid. 3.1 p. 220; 127 III 351 consid. 4a p. 353). 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. 221; 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, 213 consid. 3.1 p. 220 s.; 127 III 351 consid. 4a p. 354), comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354; 121 III 467 consid. 4d), 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, publié in JAR 1999 p. 271, consid. 2b p. 273; plus récemment arrêt 4C.403/2004 du 1er février 2005, consid. 2.1). 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, publié in JAR 1999 p. 271, consid. 2b p. 273; plus récemment arrêt 4C.403/2004 du 1er février 2005, consid. 2.1).

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). Le Tribunal fédéral ne revoit qu'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).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêt 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, consid. 3.2.3 et les références citées; plus récemment Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO).
2.2 Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat. L'employeur a droit, aux conditions fixées par l'art. 337d CO, à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a p. 281; plus récemment arrêt 4C.155/2005 du 6 juillet 2005, consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a).

Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêt 4C.155/2005 du 6 juillet 2005, consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a). Contrairement aux constatations sur la volonté réelle et concordante des parties, le résultat de l'interprétation objective est une question de droit que le Tribunal fédéral peut revoir en instance de réforme (sur le principe de la confiance, cf. ATF 131 III 268 consid. 5.1.3; 130 III 417 consid. 3.2).

Le salarié est engagé pour travailler (art. 319 al. 1 et 321 CO). S'il se dispense de remplir cette obligation, il doit prévenir son employeur afin de sauvegarder fidèlement les intérêts de ce dernier (art. 321a al. 1 CO). L'employeur peut donc légitimement s'attendre que le salarié qui quitte abruptement son emploi l'informe spontanément de ses intentions. Le salarié qui ne satisfait pas à cette obligation ne saurait présumer que l'employeur continue de le considérer comme intéressé à conserver son emploi. Aussi, lorsque le travailleur s'abstient de prendre contact avec son employeur pendant une absence relativement longue, l'employeur peut-il en déduire, de bonne foi, qu'il ne souhaite plus conserver son poste. Le salarié, pour sa part, doit s'attendre que l'employeur tire une telle conclusion de son comportement (arrêt 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999, consid. 2a).
Ainsi, selon la jurisprudence, lorsque l'absence injustifiée du travailleur est de courte durée (p. ex. quelques jours après la fin des vacances), l'employeur ne peut déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi; il peut seulement lui reprocher un manquement de nature à justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, au besoin après avertissement, soit en le mettant en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical (ATF 108 II 301 consid. 3b; plus récemment arrêt 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999, consid. 2a). A l'inverse, une absence de plusieurs mois doit être considérée comme un refus de poursuivre les rapports de travail, même si, après coup, le travailleur offre inopinément de reprendre son poste. Dans ce cas, la durée de l'absence suffit en soi pour admettre que le salarié a démontré sa volonté d'abandonner son emploi (ATF 121 V 277 consid. 3a p. 282; plus récemment arrêt 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999, consid. 2a).

Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier (arrêt 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a; 4C.143/1999 du 24 août 1999, consid. 2a).
2.3 Dans le cas présent, il découle des constatations de fait qu'une dispute a eu lieu le 13 octobre 2003, au cours de laquelle le supérieur du demandeur a dit à celui-ci que s'il refusait d'obtempérer, il pouvait considérer les relations de travail comme rompues. Par cette déclaration, le supérieur du demandeur s'est placé dans une situation ambiguë où le travailleur pouvait s'imaginer que les relations étaient rompues par l'employeur.

Dans ce contexte, l'on peut comprendre que, dans un moment de colère, le demandeur ait pu commettre un acte irréfléchi, en l'occurrence ne pas se rendre à son poste, sans que cela puisse être considéré comme une manifestation de sa volonté de se soustraire à l'exécution de son travail. Cela est d'autant plus vrai que son absence a été très limitée dans le temps, puisqu'il a offert de reprendre son activité déjà le 15 octobre 2003. En définitive, l'on ne discerne aucun fait suffisamment significatif pour retenir que le demandeur a manifesté la volonté d'abandonner définitivement son poste, de sorte que les conditions de l'art. 337d CO ne sont pas remplies.
2.4 Il reste à déterminer s'il existait de justes motifs de licenciement immédiat du demandeur.

Il ressort de l'état de fait cantonal que l'employeur a adressé des avertissements verbaux à son collaborateur, avant de lui faire parvenir un courrier le 23 septembre 2003, pour qu'il ämeliore son comportement général, dans des circonstances et pour des motifs que le dossier cantonal ne révèle pas. A cet égard, il est établi que le travailleur donnait satisfaction sur le plan professionnel, ce que ses promotions, en moins d'un an et demi, comme aide-coffreur, puis coffreur et finalement chef d'équipe, prouvent. Dans un sens, le reproche général - non documenté - d'une attitude peu constructive à l'égard des collègues et parfois des supérieurs hiérarchiques apparaît en contradiction avec la satisfaction enregistrée quant à la qualité du travail, sanctionnée par deux promotions rapides au sein de l'entreprise.

Examinant le comportement du demandeur le 13 octobre 2003, la cour cantonale a constaté que ce dernier n'avait aucune obligation contractuelle de transporter des ouvriers sur un chantier, mais qu'il avait seulement refusé de rendre un service de pure complaisance à son employeur, ce qui ne pouvait en aucun cas entraîner un licenciement immédiat.

L'obligation de sauvegarder les intérêts de l'employeur doit être mesurée à l'obligation de ce dernier de fournir à ses travailleurs les outils et les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, l'art. 321a al. 1 CO n'autorisant pas l'employeur de s'affranchir des obligations découlant de l'art. 327 al. 1 CO.

Il n'y a en particulier pas violation du devoir de fidélité lorsque le travailleur refuse d'accomplir une tâche qui n'est pas prévue dans le contrat (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 4 ad art. 321a CO).

Dans la présente espèce, même si le bus est tombé en panne, et qu'il était important pour l'employeur que l'équipe se transporte sur le chantier, ce dernier devait y pourvoir par ses propres moyens, dès lors que le chef d'équipe avait refusé de lui rendre service par l'usage de sa voiture privée. Une telle attitude, même si elle n'était pas coopérative, ne pouvait justifier un renvoi immédiat, surtout si elle était en partie motivée par la difficulté qu'avait le demandeur à se faire rembourser ses frais de déplacement, le paiement de viatiques ayant d'ailleurs fait l'objet d'une prétention sur laquelle le travailleur a finalement obtenu gain de cause devant le Tribunal de prud'hommes.

Dans ces conditions, le refus du demandeur n'était pas d'une gravité telle qu'il justifiait un renvoi abrupt et la cour cantonale n'a pas excédé les limites du large pouvoir d'appréciation conféré par les art. 337 al. 3 CO et 4 CC en jugeant que le licenciement immédiat du 13 octobre 2003 était dénué de justes motifs. Le recours doit ainsi être 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). Le demandeur étant représenté par un syndicat, il a droit à une indemnité de dépens réduite, dans la mesure où celui-ci peut être considéré comme un organisme offrant à ses membres une représentation qualifiée (cf. 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 300 fr. à titre de dépens.

4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois.
Lausanne, le 1er décembre 2005
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: