Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.359/2006 /ech

Arrêt du 12 janvier 2007
Ire Cour civile

Composition
MM. et Mme les juges Corboz, président, Klett et Kolly.
Greffier: M. Thélin.

Parties
X._____,
demandeur et recourant, représenté par Me Serge Fasel,

contre

Y._____,
défendeur et intimé, représenté par Me Luc Hafner.

Objet
contrat de travail; résiliation immédiate

recours en réforme contre l'arrêt rendu le 6 septembre 2006 par la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.

Faits :
A.
Dès le 3 mars 2003, Y._____ a engagé X._____ en qualité de chauffeur et maître d'hôtel. Son salaire était fixé à 4'670 fr. par mois, payable treize fois par an; il fut ensuite augmenté à 4'900 fr.
Les mardi 12 et mercredi 13 avril 2005, X._____ ne s'est pas présenté à son travail. Y._____ lui a adressé deux lettres, l'une le mardi, l'autre le mercredi, pour lui demander des explications et le menacer de licenciement.
Le jeudi 21 du même mois, X._____ était derechef absent de son poste. Y._____ lui a alors successivement expédié deux nouvelles lettres, ce même jour, la première pour lui signifier son licenciement immédiat et lui ordonner le remboursement d'une somme de 31'000 fr. qu'il lui avait prêtée, la seconde pour le sommer de se présenter à son travail le samedi 23 à huit heures. Le lendemain 22, X._____ a répondu qu'il ne viendrait pas travailler et que, la veille, il avait envoyé un certificat médical. Il disait aussi s'être plaint sans succès d'un horaire trop chargé et il expliquait que le stress consécutif à cette situation l'avait conduit à consulter un médecin. Il n'avait cependant pas l'intention de démissionner et il souhaitait un entretien avec son employeur.
Par lettre de son avocat datée du 2 mai 2005, Y._____ a licencié X._____ avec effet immédiat. Cet écrit mentionne une ultime invitation à reprendre le travail, à laquelle X._____ n'aurait répondu que par des insultes et des menaces.
B.
Le 14 juillet 2005, X._____ a ouvert action contre Y._____ devant la juridiction des prud'hommes du canton de Genève. Sa demande tendait au paiement de 14'500 fr. à titre de salaire et d'indemnité de vacances non prises, montant soumis aux déductions sociales, et de 29'400 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, montant net, avec intérêts au taux de 5% par an dès le 12 avril 2005. Trois certificats médicaux datés du 12 avril, du 29 avril et du 13 juin 2005 furent produits, d'où il ressortait que le demandeur avait subi une incapacité totale de travail de cette première date jusqu'au 12 juin 2005.
Par la suite, le demandeur a amplifié ses conclusions d'un montant de 11'775 fr. relatif à une indemnité pour

frais de repas.
Le défendeur a conclu au rejet de l'action. La Caisse cantonale vaudoise de chômage est intervenue pour se subroger aux droits du demandeur à concurrence de 13'661 fr.80.
Après l'audition des parties et de divers témoins, le Tribunal de prud'hommes a statué le 14 février 2006. Il a retenu que la résiliation immédiate du contrat de travail était injustifiée compte tenu que l'employeur savait, au moment où il a résilié, que le demandeur était « en arrêt de travail ». Il a condamné le défendeur à payer 19'600 fr. au titre du salaire que le demandeur aurait gagné si le délai de congé avait été respecté, 3'266 fr.65 au titre du treizième mois de salaire prorata temporis et 1'947 fr.40 au titre de l'indemnité pour vacances non prises, montants soumis aux déductions sociales et portant intérêts au taux de 5% par an dès le 30 juin 2005; de plus, le défendeur devait payer 10'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, montant net portant intérêts dès le 12 avril 2005. De ces sommes, 13'661 fr.80 étaient dus à la Caisse cantonale vaudoise de chômage; le solde était exigible par le demandeur.
Le défendeur ayant appelé du jugement, la Cour d'appel s'est prononcée le 6 septembre 2006. Elle a confirmé que le licenciement immédiat était injustifié. Elle a cependant jugé qu'en raison des circonstances, le demandeur n'avait pas droit à l'indemnité de 10'000 fr. allouée par les premiers juges; sur ce point, elle a donné gain de cause au défendeur. Pour le surplus, elle a confirmé les prétentions pécuniaires reconnues au demandeur et à la caisse d'assurance-chômage.
C.
Agissant par la voie du recours en réforme, le demandeur requiert le Tribunal fédéral de lui restituer l'indemnité de 10'000 fr. en confirmant entièrement le jugement de première instance.
Le défendeur conclut au rejet du recours.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
L'arrêt dont est recours a été rendu avant l'entrée en vigueur, au 1er janvier 2007, de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RO 2006 p. 1242). En vertu de l'art. 132 al. 1 de cette loi, la cause demeure soumise à la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 (OJ).
2.
Le recours est formé par une partie qui a succombé dans des conclusions concernant sa situation juridique personnelle. Il est dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal suprême (art. 48 al. 1 OJ), dans une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ). Déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ), il est en principe recevable.
Le recours en réforme peut être exercé pour violation du droit fédéral, à l'exclusion des droits constitutionnels et du droit cantonal (art. 43 al. 1 OJ; ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités). Le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste ou qu'il soit nécessaire de 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. 63 al. 2, 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2 p. 106, 136 consid. 1.4 p. 140). Le Tribunal fédéral n'est pas lié par l'argumentation des parties (art. 63 al. 1 OJ) et il apprécie librement la portée juridique des faits (art. 43 al. 4, 63 al. 3 OJ); il peut admettre un recours pour des motifs autres que ceux invoqués par la partie recourante et il peut aussi rejeter un recours en opérant une substitution de motifs, c'est-à-dire en adoptant un raisonnement juridique autre que celui de la juridiction cantonale (ATF 130 III 136 consid. 1.4 in fine).
3.
Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail et que celui-ci était conclu pour une durée indéterminée. Le contrat était donc susceptible d'une résiliation ordinaire avec observation d'un délai de congé, selon l'art. 335c CO, ou d'une résiliation immédiate pour de justes motifs, selon l'art. 337 CO.
3.1 D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment 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. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. 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 justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci

ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2 p. 382).
Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, la nature 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).
3.2 En cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat, le travailleur peut réclamer ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO); le juge peut en outre lui allouer une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances mais sans excéder six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). En l'état de la cause, c'est cette indemnité qui est encore litigieuse, à concurrence de 10'000 fr. et à l'exclusion de toute autre prétention.
L'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception ne peut se justifier que dans des conditions particulières; il faut à tout le moins que l'employeur n'ait commis aucune faute et que celui-ci ne soit pas non plus responsable en raison d'autres circonstances (ATF 116 II 300 consid. 5a p. 301; voir aussi ATF 121 III 64 consid. 3c p. 68; 120 II 243 consid. 3e p. 247). Le cas échéant, l'indemnité est elle aussi évaluée selon les règles du droit et de l'équité (ATF 123 III 391 consid. 3c p. 394; 121 III 64 consid. 3c p. 68). La gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante; d'autres critères tels la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 consid. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c) entrent aussi en considération.
3.3 Le Tribunal fédéral ne contrôle qu'avec réserve une décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque la décision 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 encore lorsqu'elle ignore des éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; en outre, le Tribunal fédéral redresse 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; 130 III 213 consid. 3.1 p. 220; 129 III 380 consid. 2 p. 382).
4.
Dans sa discussion du cas, la Cour d'appel retient que l'administration des preuves n'a pas confirmé les comportements grossiers ou menaçants que le défendeur imputait au demandeur. Elle reproche à celui-ci d'avoir tardé à produire ses certificats médicaux - les deux derniers ne sont apparus qu'avec l'introduction de la demande - mais ces documents attestent d'une incapacité totale de travail et ils doivent être tenus pour véridiques nonobstant les doutes du défendeur. A l'époque des faits, les parties se trouvaient dans un rapport difficile « où se mêlaient leur mécontentement réciproque, leur difficulté à dialoguer pour clarifier leurs griefs et la crainte de l'employé de devoir, en cas de licenciement, rembourser sur le champ une somme d'argent dont il ne disposait pas ». Selon la Cour, cette situation explique que le demandeur ait tenté de reprendre le travail en dépit du certificat médical qu'il possédait déjà. La Cour juge que dans ces circonstances, le congé abrupt ne répondait pas à un juste motif.
Au sujet de l'indemnité, la Cour fait grief au demandeur d'avoir tardé à remettre ses certificats médicaux et de n'avoir pas exposé à son employeur, « de manière claire [et]pondérée », ses motifs d'insatisfaction. Ce comportement a placé et maintenu le défendeur dans la croyance erronée d'un abandon de poste; il a joué un rôle « non négligeable » dans la décision de le licencier et, « dans cette mesure-là, il est difficile de tenir l'employeur pour fautif ». La durée des rapports de travail - un peu plus de deux ans - n'est pas suffisamment importante pour justifier une indemnité. Le demandeur est resté sans emploi depuis la fin de l'incapacité de travail mais la Cour ne peut pas constater que le licenciement soit la cause exclusive ou principale de cette situation.
En application de l'art. 64 al. 2 OJ, il y a lieu de compléter l'état de faits sur la base du dossier. Conformément à une déclaration du défendeur consignée au procès-verbal d'audience du 28 juin 2006, celui-ci a reçu le premier certificat médical le 23 avril 2005; il n'a pris connaissance des deux suivants que dans le procès. D'après cet écrit-là, le demandeur pouvait reprendre son travail dès le 2 mai 2005.
5.
Le 21 avril 2005, le défendeur a adressé deux lettres à son employé, l'une pour résilier le contrat de travail avec effet immédiat et l'autre pour sommer l'employé de reprendre son travail le surlendemain. Dûment interprétée

selon le principe de la confiance (cf. ATF 132 III 24 consid. 4 p. 27/28), la seconde lettre doit être comprise comme un retrait de la résiliation. Le destinataire a répondu le 22 avril qu'il avait envoyé un certificat médical et qu'il souhaitait conserver son emploi.
La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale qui prend effet au moment où elle parvient à son destinataire (ATF 113 II 259 consid. 2a p. 261). Son auteur ne peut la retirer que conformément à l'art. 9 al. 1 CO. Cela suppose que le retrait parvienne au destinataire avant la résiliation; s'il ne lui parvient qu'après, il faut que le destinataire en prenne néanmoins connaissance avant; autrement, le retrait est inefficace (François Dessemontet, Commentaire romand, ch. 1 et 2 ad art. 9 CO).
Des deux lettres adressées au demandeur, on ne sait pas laquelle a été reçue ou lue en premier, et on peut donc pas déterminer si le retrait de la résiliation est intervenu conformément à l'art. 9 al. 1 CO. Cependant, en répondant expressément qu'il voulait poursuivre les rapports de travail, le demandeur a accepté ce retrait, de sorte que, dans la négative, les parties ont conclu un contrat ayant pour objet de tenir la résiliation du 21 avril 2005 pour non avenue.
Conséquemment, les parties étaient encore liées par le contrat de travail lors de la résiliation déclarée par le défendeur le 2 mai 2003. A cette date, d'après le premier certificat médical, l'incapacité de travail avait pris fin et le demandeur aurait donc dû reprendre son activité. En réalité, l'incapacité de travail perdurait mais le défendeur l'ignorait parce que le demandeur ne l'en avait pas informé et, en particulier, parce qu'il ne lui avait pas transmis le certificat médical établi le 29 avril 2003.
6.
Aux termes de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur est tenu de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Ce devoir de fidélité comporte notamment l'obligation d'annoncer à l'employeur, spontanément et sans délai, les perturbations qui surviennent ou vont survenir dans l'accomplissement du travail, telles que les absences du travailleur lorsque celui-ci peut les prévoir (Ullin Streiff et Adrian von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 6e éd., 2006, p. 128 ch. 8 et p. 135). En l'occurrence, le demandeur devait spontanément et immédiatement avertir le défendeur qu'il ne reprendrait pas son activité le 2 mai 2003, ce qu'il pouvait faire en communiquant simplement le nouveau certificat médical. Il est établi que le demandeur se trouvait hors d'état de travailler mais la Cour d'appel n'a pas constaté qu'il fût aussi empêché, par une atteinte très grave à sa santé ou pour une autre cause quelconque, de communiquer avec son employeur et de lui transmettre cet avertissement. Dans ces conditions, conformément à l'opinion des juges d'appel, son retard à annoncer l'empêchement de travailler lui est imputable à faute. La Cour ayant d'ailleurs constaté que ce retard a notablement influencé la décision de licencier
prise par le défendeur, elle peut juger sans excès de son pouvoir d'appréciation que la faute commise est suffisamment grave pour entraîner un refus de l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO.
Contrairement à l'argumentation du demandeur, les relations « plus que tendues » qui existaient entre lui et son employeur ne peuvent pas justifier son silence et son inaction. Les développements qu'il consacre au délai dans lequel le travailleur doit remettre un certificat médical, au début d'une incapacité de travail causée par une maladie ou un accident, sont dépourvus de pertinence dans cette situation où il fallait obtenir et transmettre un nouveau certificat médical avant l'expiration de celui déjà remis au défendeur. Le demandeur échoue donc à mettre en évidence une violation de la disposition précitée, ce qui conduit au rejet du recours.
7.
La procédure du recours en réforme n'est pas gratuite car le montant de la demande, qui détermine la valeur litigieuse selon l'art. 343 al. 2 CO, était supérieur au plafond de 30'000 fr. prévu par cette disposition (ATF 122 III 495 consid. 4; 115 II 30 consid. 5b p. 41). A titre de partie qui succombe, le demandeur doit donc acquitter l'émolument judiciaire et les dépens auxquels l'autre partie peut prétendre (art. 156 al. 1 et 159 al. 2 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Le demandeur acquittera un émolument judiciaire de 1'000 fr.
3.
Le demandeur acquittera une indemnité de 1'200 fr. due au défendeur à titre de dépens.
4.

Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 12 janvier 2007
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: