Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.149/2002 /ech

Arrêt du 12 août 2002
Ire Cour civile

Les juges fédéraux Klett, juge présidant, Nyffeler et Favre.
Greffière: Mme Michellod

A._____,
demandeur et recourant, représenté par Me Daniel Pache, avocat, case postale 3485, 1002 Lausanne,

contre

Etat de Vaud, 1014 Lausanne, représenté par Me Etienne Laffely, avocat, rue St-Pierre 2, case postale 2673, 1002 Lausanne.

contrat de travail; résiliation immédiate

(recours en réforme contre le jugement de la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 14 juin 2001).

Faits:
A.
Par contrat du 12 août 1997, le demandeur a été engagé pour le 1er octobre 1997 par l'Etat de Vaud, en qualité de chargé de recherche au Service de l'emploi du Département de l'économie. Il était au bénéfice d'un contrat de droit privé d'une durée indéterminée. Son traitement annuel brut initial se montait à 85'700 fr. Après une année d'activité, le demandeur percevait un salaire de 6'446,18 fr. brut par mois (pour un taux d'occupation de 90% dès le 1er juillet 1998).

Le contrat de droit privé liant les parties réservait expressément l'application de diverses dispositions du statut général des fonctions publiques cantonales, du code des obligations et de la législation spéciale sur le travail, fédérale ou cantonale. Le Conseil d'Etat du canton de Vaud a en outre édicté, le 16 février 1994, un règlement sur l'horaire variable applicable à l'ensemble du personnel de l'Etat de Vaud, dont le demandeur a reçu un exemplaire le jour de son engagement. Ce règlement prévoit notamment ce qui suit concernant la pause de midi, le travail à temps partiel et l'enregistrement des temps de présence:

"4. Durée du travail du personnel à plein temps
4.6 Pause de midi
Entre la fin du travail du matin et le début de celui de l'après-midi, un arrêt de travail de 30 minutes au minimum doit être respecté, si possible hors du lieu de travail. L'enregistrement de cette pause est obligatoire. Tout oubli entraîne une déduction automatique de 1h30. Toute exception (surcharge de travail, réunion durant la pause de midi) doit faire l'objet d'une justification auprès du responsable pour que les heures soient bonifiées au collaborateur.

5. Durée du travail du personnel à temps partiel
5.5 Pause de midi et travail du week-end
Le personnel à temps partiel est soumis aux mêmes règles que le personnel à plein temps.

9. Enregistrement des temps de présence

L'enregistrement des temps de présence ne peut pas être modifié et constitue la base de tout décompte d'heures de travail. (...)
L'enregistrement des entrées et sorties doit être fait personnellement par l'intéressé, à l'exclusion de toute autre personne. Le manquement à cette règle constitue une faute grave, pouvant faire l'objet du renvoi pour justes motifs prévu par le statut. (...)"
En plus du règlement, le demandeur s'est vu remettre une directive interne du 27 mars 1996 énonçant divers principes de comportement sur la place de travail. Celle-ci précise ce qui suit:

"2/ concernant le timbrage:
- tous les collaborateurs doivent timbrer conformément aux directives déjà en votre possession;
- la pause de midi doit faire l'objet d'un timbrage;
- les repas ne sont pas pris durant le temps de travail, mais pendant la pause de midi;
- toute personne quittant le bâtiment pour affaire privée doit impérativement timbrer avec le code 208; ces sorties ont un caractère exceptionnel. (...)"

Cette directive informe également les collaborateurs que des contrôles seront effectués et, le cas échéant, que des mesures adéquates seront prises.

Dès son engagement et jusqu'au 21 octobre 1998, le demandeur a, conformément au règlement et à la directive reçus, rempli 68 avis d'absence. Ceux-ci étaient motivés par divers motifs professionnels ou privés et ont été régulièrement visés par son responsable. A une dizaine de reprises, il lui est arrivé d'oublier de timbrer sa carte. Il a corrigé ces oublis de façon correcte et sans problème en remplissant un avis d'absence y relatif à l'attention du supérieur responsable. Le demandeur était tout à fait apte à comprendre le sens et la portée des diverses prescriptions de service reçues lors de son engagement.

Le demandeur s'est investi dans son travail; en revanche, il n'a pas été retenu qu'il aurait effectué de nombreuses heures supplémentaires. Au début du printemps 1998, des rumeurs concernant l'exactitude des heures timbrées et travaillées par le demandeur ont commencé à circuler.

Le 15 juillet 1998, le demandeur a invité ses collègues de travail à un apéritif pour fêter son anniversaire. Aux alentours de 12h20, une fois l'apéritif terminé, plusieurs collègues ont décidé de rester dans la salle de conférence pour manger. Ils ont dès lors timbré leur sortie de midi entre 12h21 et 12h34. Le demandeur en revanche, n'a timbré sa carte qu'à 13h12 ce même jour.

Le 13 octobre 1998, le demandeur est arrivé à son bureau aux alentours de 13h30; il a timbré sa carte à 13h34 sous heure de sortie, s'est assis à sa place de travail et est revenu timbrer sa carte, sous heure d'entrée, à 13h57.

Le demandeur n'a pas été trouvé à son poste le 19 octobre 1998 aux environs de 13h20, alors même que la carte de timbrage mentionnait une reprise d'activité à 11h57. Toutefois, le demandeur, comme tout collaborateur de ce service, était souvent appelé à se déplacer à l'intérieur des locaux dans le cadre de son activité, voire à se rendre dans l'immeuble voisin, où le Service de l'emploi avait également ses bureaux.

Le 22 octobre 1998, le demandeur a timbré sa sortie à 12h38 et il a partagé ensuite un repas avec deux de ses collègues. Il leur a proposé de prendre encore un café qu'il est allé préparer après avoir timbré sa rentrée à 13h11, avant de poursuivre sa pause de midi. De leur côté, ses collègues de travail ont respectivement timbré leur carte à 13h30 et 13h39, c'est-à-dire après avoir bu leur café. Le demandeur a reconnu avoir timbré sa reprise d'emploi puis avoir poursuivi sa pause de midi en buvant un café. Il faut toutefois noter que les collaborateurs de l'Etat de Vaud ont droit à une pause café, qui, au Service de l'emploi, est d'un quart d'heure le matin et de 10 minutes l'après-midi.

Alerté par les réclamations des collègues du demandeur, son supérieur a procédé à des contrôles dans le système; ils ont révélé des anomalies sur la fiche de timbrage du demandeur. Il a donc été décidé de surveiller plus attentivement la manière de timbrer de ce dernier.

En date des 20 et 26 octobre 1998, le demandeur a de nouveau omis de timbrer sa sortie du bâtiment. Ses supérieurs l'ont interpellé le 26 octobre 1998 au moment où il timbrait son entrée fictive et il a admis avoir oublié de timbrer en sortant et l'avoir fait en rentrant.

Au vu des incidents relatés ci-dessus, de l'enquête ordonnée par le Service de l'emploi et des relevés des fiches de timbrage du demandeur pour l'année 1998, la cour cantonale a retenu que ces fiches faisaient état de pauses de midi d'environ une demi-heure (sauf rares exceptions) mais qu'en réalité, celles-ci dépassaient fréquemment cette durée.

Le 26 octobre 1998, soit plus d'une année après le début de son activité au service de l'Etat de Vaud, le demandeur a reçu son congé avec effet immédiat; son renvoi n'a été précédé d'aucun avertissement. Le congé lui a d'abord été signifié oralement lors d'un entretien avec ses supérieurs, puis par écrit dans un courrier du même jour de la Cheffe du Département de l'économie.

Par courrier du 28 octobre 1998, adressé à la Cheffe du Département, le demandeur a contesté la décision de renvoi pour justes motifs et a continué à offrir ses services à l'Etat de Vaud. Il a admis la réalité des épisodes des 20 et 26 octobre 1998 et en a reconnu les circonstances, mais pas l'interprétation qui en était faite. Il a contesté toute intention de tromperie, admettant simplement deux oublis qu'il a corrigés lui-même, "voulant bien faire", de manière à ce que le total des heures à effectuer dans la journée soit finalement correct.

Par lettre du 30 octobre 1998, le responsable des ressources humaines du Service de l'emploi a confirmé au demandeur son renvoi immédiat, précisant cependant que le prorata du 13e salaire ainsi que les 6 jours de vacances auxquels il avait encore droit lui seraient payés. Le 2 novembre 1998, le demandeur a une nouvelle fois écrit à la Cheffe du Département en contestant la résiliation pour justes motifs. Il est encore intervenu le 13 novembre 1998. La Cheffe du Département a répondu en date des 10 novembre 1998 et 21 janvier 1999 qu'elle maintenait sa décision. Le 29 janvier 1999, l'avocat du demandeur lui a écrit une lettre contestant le fait que son client ait commis une faute grave, et, par conséquent, la résiliation pour justes motifs. La destinataire s'est alors engagée à réexaminer le dossier. Elle n'est cependant pas revenue sur sa décision, qu'elle a confirmée dans une lettre du 22 février 1999 dont la teneur est notamment la suivante:

"Les justifications que vous tentez d'apporter sont infirmées par les éléments en ma possession et les divers témoignages que j'ai recueillis. Il ressort de mon dossier que plusieurs anciens collaborateurs de M. A._____ se sont plaints des libertés que ce dernier prenait avec la machine à timbrer. J'ai tout lieu de croire que les 20 et 26 octobre 1998, il ne s'agissait pas "d'oublis" de la part de votre client. J'ai acquis la conviction que les "oublis" étaient érigés en un système; s'il n'était pas permanent, il était du moins utilisé de manière relativement fréquente.
J'observe par ailleurs que lors de l'entretien entre deux collaborateurs de mon Département et votre client, ce dernier a admis ces différents faits. Dans ces conditions, je ne suis pas prête à modifier la position de l'Etat de Vaud."
B.
Par demande du 11 mars 1998, le demandeur a conclu au paiement par l'Etat de Vaud de la somme de 41'594,10 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 1er novembre 1998.

Par jugement du 14 juin 2001, la Cour civile du Tribunal cantonal vaudois a rejeté les conclusions du demandeur et à mis à sa charge les frais et dépens.
C.
Le demandeur interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Invoquant une application erronée de l'art. 337 CO, il conclut à la réforme du jugement en ce sens que l'Etat de Vaud est condamné à lui verser la somme de 40'957,45 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1er novembre 1998. Il conclut également à ce que les frais de l'instance cantonale soient arrêtés à 1'745 fr. en ce qui le concerne et à 1'610 fr. pour l'Etat de Vaud, et à ce que l'intimé soit condamné à lui verser la somme de 7'910 fr. à titre de dépens.

Invité à déposer une réponse, l'Etat de Vaud conclut au rejet du recours et à la confirmation du jugement attaqué

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Le demandeur estime que la cour cantonale a violé l'art. 337 CO en considérant que son licenciement immédiat était fondé sur de justes motifs.
1.1
Selon l'art. 337 al. 1 1ère 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 (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (cf. Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Lausanne 1996, art. 337c CO n. 1; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., Zurich 1992, art. 337 CO n. 3 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 (ATF 124 III 25 consid. 3c p. 29). 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 127 III 153 consid. 1a). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (cf. art. 321a al. 1 CO).

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). La loi définit la notion de juste motif de manière impérative. Si les parties précisent cette notion dans un contrat individuel de travail ou dans une convention collective, cette indication peut aider à l'appréciation des circonstances justifiant une résiliation immédiate, mais elle ne peut déroger à la définition donnée par le législateur à l'art. 337 al. 2 CO (Brunner/Bühler/Waeber, op. cit., art. 337 CO n. 8; Rehbinder, Commentaire bernois, art. 337 CO n. 4). Le juge 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.

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 127 III 153 consid. 1a et les arrêts cités).

A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire. Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b p. 562; Staehelin, Commentaire zurichois, art. 337 CO n. 22; Streiff/von Kaenel, op. cit., art. 337 CO n. 5; Rehbinder, op. cit., art. 337 CO n. 9; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., Bern, Stuttgart, Wien, 1996 p. 361). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (Staehelin, op. cit., art. 321a CO n. 8).
1.2
La cour cantonale a constaté que le demandeur avait à plusieurs reprises falsifié sa carte de timbrage; en outre, elle ne l'a pas suivi lorsqu'il alléguait ne jamais avoir eu l'intention de léser qui que ce soit. Le fait qu'il ait agi au vu de ses collègues démontrait qu'il avait le sentiment de pouvoir continuer d'agir en tout impunité, au mépris le plus total de la confiance mise en lui par ses supérieurs. Le comportement du demandeur représentait par conséquent une faute grave qui avait rompu le lien de confiance existant avec son employeur. La cour cantonale a ajouté que le demandeur était parfaitement informé des risques qu'il courait en ne se conformant

pas aux consignes sur le timbrage, puisqu'il avait reçu le règlement et la directive topiques indiquant que tout manquement sur ce point constituait une faute grave pouvant faire l'objet d'un renvoi pour justes motifs. Le système d'horaire flexible (permettant de timbrer sans devoir se plier à des horaires de bureau stricts) présentait de nombreux avantages pour les employés mais reposait avant tout sur le principe de la confiance. En ne respectant pas ces règles, le demandeur avait démontré qu'il n'était pas digne de celle-ci. Enfin, il avait dans son poste des
responsabilités relativement importantes, ce qui impliquait un lien de confiance nettement plus élevé que s'il s'était agi, par exemple, d'un simple manoeuvre sans qualifications se trouvant toujours sous le contrôle d'un supérieur.
1.3
Le demandeur compare les actes qui lui sont reprochés à des absences temporaires non autorisées de la place de travail, qui ne constituent pas un manquement suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Son attitude antérieure aux 20 et 26 octobre 1998 n'ayant pas fait l'objet d'un avertissement, il soutient que son licenciement ne repose pas sur de justes motifs. Il affirme par ailleurs, en ce qui concerne les actes des 20 et 26 octobre 1998, avoir oublié de timbrer sa sortie du bâtiment et avoir voulu réparer cette erreur sans suivre la procédure interne. Il conteste en outre avoir eu une quelconque intention de tricher et soutient ne pas avoir lésé son employeur. Le demandeur dénie en outre toute pertinence à l'arrêt jurassien cité par la cour cantonale (JAR 1984 190), qui concerne une tricherie intentionnelle sur le nombre d'heures travaillées. L'arrêt bâlois cité par Brühwiler concernant un refus de timbrer malgré plusieurs avertissements serait également très différent de son propre cas.

L'essentiel de l'argumentation du demandeur repose sur un état de fait différent de celui figurant dans le jugement cantonal, notamment lorsqu'il affirme ne pas avoir eu l'intention de tricher ni avoir causé de préjudice à son employeur. Dans la mesure où cette argumentation s'écarte des faits constatés par l'autorité cantonale, il n'est pas possible d'en tenir compte (art. 55 al. 1 let. c et 63 al. 2 OJ). Pour le surplus, la seule question pertinente est de savoir si le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise est propre à ébranler ou à détruire la confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne puissent plus être exigée de la part du défendeur. En l'occurrence, entrent en considération la position de cadre occupée par le demandeur et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage. Les manipulations intentionnelles d'une fiche de timbrage constituant une infraction, dans la mesure où l'on considère qu'il s'agit d'un titre (cf. art. 251 CP), de tels actes représentent un manquement très grave du travailleur à son devoir de diligence et de fidélité. La cour cantonale n'a nullement abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que le comportement reproché au demandeur justifiait un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO, sans qu'un avertissement préalable ne soit nécessaire. Le grief soulevé par le demandeur se révèle donc infondé.
2.
Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et le jugement attaqué confirmé.

En application de l'art. 156 al. 1 OJ, le demandeur, qui succombe, devra supporter les frais de la procédure fédérale; celle-ci n'est pas gratuite puisqu'elle a trait à un différend résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse déterminante, calculée au moment du dépôt de la demande (en première instance), dépasse le plafond de 30'000 fr. fixé à l'art. 343 al. 2 CO dans sa nouvelle teneur entrée en vigueur au 1er juin 2001 et applicable aux procédures déjà pendantes à cette date (RO 2001 p. 2048).

Conformément à l'art. 159 al. 1 OJ, le demandeur devra en outre verser au défendeur une indemnité à titre de dépens.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours est rejeté et le jugement attaqué confirmé.
2.
Un émolument judiciaire de 2'000 fr. est mis à la charge du demandeur.

3.
Le demandeur versera au défendeur une indemnité de 2’000 fr. à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.
Lausanne, le 12 août 2002
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le juge présidant: La greffière: