Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.249/2003 /ech

Arrêt du 23 décembre 2003
Ire Cour civile

Composition3
MM. les Juges Corboz, Président, Nyffeler et Favre.
Greffière: Mme Godat Zimmermann.

Parties
X._____ SA,
défenderesse et recourante, représentée par Me Jean-Daniel Théraulaz,

contre

A._____,
demandeur et intimé, représenté par Me Jean-Emmanuel Rossel.

Objet
contrat de travail; licenciement immédiat,

recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 29 juillet 2003.

Faits:
A.
X._____ SA est une société active dans les services informatiques, en particulier dans le développement de logiciels de gestion. A un moment donné, B._____, fondateur et administrateur de X._____ SA, a jugé nécessaire d'engager un employé pour le seconder et devenir son bras droit; il s'est alors approché de A._____, avec lequel il avait déjà travaillé dans une autre entreprise.

Par contrat de travail du 15 décembre 2000, X._____ SA a engagé A._____ en qualité de consultant en informatique et en organisation à partir du 3 janvier 2001; le salaire mensuel brut était fixé à 6500 fr., puis augmenté à 6800 fr. après le temps d'essai de trois mois. Selon le cahier des charges, A._____ devait suivre une formation pendant six mois, afin d'être en mesure de conseiller les clients, de «participer au développement des solutions de X._____» et de «présenter des produits à des prospects».

A cet effet, X._____ SA a remis à l'Office régional de placement de Carouge une formule intitulée «allocation d'initiation au travail (AIT) - demande et accord d'objectifs»; sous la rubrique consacrée aux remarques, B._____ a écrit les lignes suivantes: «Je suis convaincu du potentiel de M. A._____. Les compétences professionnelles à acquérir sont cependant nombreuses et nécessitent un temps de formation important. Une durée de l'allocation au travail maximale serait donc extrêmement appréciable pour la société.»

Bons au début, les rapports de travail se sont peu à peu dégradés par la suite. En particulier, A._____ ne parvenait pas à trouver des solutions aux différents problèmes informatiques posés par l'une des sociétés clientes de X._____ SA; il devait souvent appeler B._____ à la rescousse.

Par lettre du 14 août 2001 rédigée sous forme d'avertissement, B._____ a adressé à A._____ une liste de reproches; il indiquait que son travail ne donnait pas satisfaction depuis juin 2001, que des contrôles systé-

matiques étaient nécessaires et que les erreurs commises étaient de nature à porter atteinte à la crédibilité de X._____ SA. Il ajoutait que, composée de deux personnes, l'entreprise ne pouvait se permettre la répétition de tels manquements et qu'elle se verrait dans l'obligation de mettre fin au contrat de travail si une nette amélioration dans la mise en oeuvre des concepts appris et la qualité de l'activité ne se faisait pas sentir dans les prochaines semaines.

Selon certificat médical du 7 septembre 2001, A._____ a été incapable de travailler du 30 août au 11 septembre 2001. Il a informé l'employeur de son absence par messagerie électronique.

Le 12 septembre 2001, le travailleur est arrivé à son poste avec au moins trois heures de retard, car il avait mal dormi en raison des événements tragiques qui avaient eu lieu la veille aux Etats-Unis; il avait téléphoné à l'entreprise pour annoncer son retard.

Par lettre du même jour, X._____ SA a résilié le contrat de travail avec effet immédiat. L'employeur faisait valoir notamment que, malgré des avertissements écrits et oraux, la qualité du travail de A._____ ne s'était pas améliorée.

Par courrier du 26 septembre 2001, le travailleur a contesté l'existence de justes motifs et réclamé le paiement de son salaire jusqu'au 31 octobre 2001. Par la suite, il a demandé le versement de son salaire jusqu'au 31 décembre 2001.
B.
Par requête du 1er mars 2002, A._____ a conclu à ce que X._____ SA soit condamnée à lui payer le montant de 30 000 fr., avec intérêts à 5% dès le 18 octobre 2001, et à lui fournir sans délai un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO.

Par jugement du 16 juillet 2002, le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions du travailleur.

A._____ a recouru auprès de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud. Par arrêt du 29 juillet 2003, la cour cantonale a admis le recours; elle a condamné X._____ SA à payer à A._____ la somme brute de 27 200 fr. à titre de solde de salaire, sous déduction des charges sociales usuelles et d'un acompte de 2386 fr.60, ainsi que la somme de 4671 fr.55 à titre d'indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO. X._____ SA était en outre invitée à délivrer sans délai un certificat de travail à son ancien collaborateur.

C.
X._____ SA interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à la réforme de l'arrêt attaqué en ce sens que les conclusions libératoires de la défenderesse sont accueillies et la demande rejetée.

A._____ propose le rejet du recours dans la mesure où il est recevable.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme est en principe recevable puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).
1.2 Au chiffre III du dispositif de son arrêt, la Chambre des recours a admis la conclusion du demandeur en délivrance d'un certificat de travail. Même s'il tend au rejet de la demande «sur tous ses points», l'acte de recours ne contient aucun grief en relation avec le chiffre III du dispositif de l'arrêt entrepris. La cour de céans limitera dès lors son examen à la question de savoir si la défenderesse était fondée ou non à résilier pour justes motifs le contrat de travail la liant au demandeur.
1.3 Saisi d'un recours en réforme, 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 127 III 248 consid. 2c; 126 III 59 consid. 2a).

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). 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 128 III 271 consid. 2b/aa p. 277; 127 III 247 consid. 2c p. 252; 126 III 189 consid. 2a; 125 III 78 consid. 3a).

A l'appui du grief tiré de la violation de l'art. 337 al. 1 CO, la défenderesse fait valoir notamment que la cour cantonale n'a pas tenu compte de l'attitude inadéquate du demandeur, qui aurait fait preuve d'un manque de persévérance et émis des remarques déplacées devant les clients. Un tel comportement de la part du travailleur ne ressort ni de l'arrêt attaqué, ni des constatations du jugement de première instance, reprises par la cour cantonale. Comme la défenderesse n'invoque au surplus aucune des exceptions qui permettraient de s'écarter de l'état de fait cantonal, l'argumentation fondée sur une attitude soi-disant inadéquate du demandeur est irrecevable.
2.
2.1 Contrairement aux juges de première instance, la cour cantonale a considéré que les lacunes professionnelles du demandeur ne justifiaient pas un licenciement immédiat. Il convenait en effet de garder à l'esprit que le demandeur avait suivi une formation durant les six premiers mois passés dans l'entreprise et que, selon les propres termes de B._____ dans la demande d'AIT, cette formation était longue et les compétences à acquérir étaient nombreuses. Au surplus, l'employeur n'a pas établi précisément pourquoi il avait été déçu par le demandeur. La Chambre des recours s'étonne également de ce que B._____ ait engagé un ancien collègue dans l'idée d'en faire son alter ego, alors qu'il était conscient de la difficulté de la formation et de la nécessité d'un encadrement. Par ailleurs, selon l'arrêt entrepris, il n'est pas établi que le demandeur n'a pas donné suite à l'avertissement du 14 août 2001 durant la courte période de travail précédant le licenciement. La cour cantonale estime enfin que l'arrivée tardive du 12 septembre 2001 ne saurait constituer un juste motif de licenciement immédiat.
2.2 La défenderesse se plaint d'une violation de l'art. 337 al. 1 CO. A part l'attitude prétendument inadéquate du demandeur qui, comme déjà relevé, ne ressort pas des faits constatés par les juges précédents, l'employeur invoque les manquements professionnels et la désinvolture du travailleur pour justifier le licenciement immédiat. Selon la défenderesse, le demandeur a adopté une attitude inadmissible en se bornant à communiquer son absence et son retour par messages électroniques, alors qu'il disposait d'un certificat médical en date du 2 septembre 2001 déjà. Il aurait également fait preuve d'un comportement léger en arrivant en retard le 12 septembre 2001, sans autre justification que le bouleversement provoqué par les événements du 11 septembre.
3.
3.1 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 (arrêt 4C.223/2003 du 21 octobre 2003 destiné à la publication, consid. 4.1; ATF 127 III 351 consid. 4a et les références cités). 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 (arrêt précité du 21 octobre 2003, consid. 4.1; 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, comme l'obligation d'exécuter le travail ou le devoir de fidélité (ATF 127 III 351 consid. 4a p. 354 et les arrêts cités), mais d'autres facteurs peuvent

aussi justifier un licenciement immédiat (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). 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, consid.
2b, reproduit in JAR 1999, p. 271). Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. Selon une jurisprudence déjà ancienne, l'incapacité professionnelle n'est un motif de renvoi abrupt que si le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre de tout collaborateur pour un poste du même genre et qu'une amélioration est improbable (ATF 97 II 142 consid. 2a p. 145/146). 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 précité du 23 décembre 1998, consid. 2b; arrêt 4C.115/1993 du 2 septembre 1993, consid. 2c, reproduit in SJ 1995, p. 806).

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 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 (arrêt précité du 21 octobre 2003, consid. 4.1; ATF 129 III 380 consid. 2 p. 382; 127 III 153 consid. 1a p. 155, 351 consid. 4a p. 354).
3.2 Dans la lettre du 14 août 2001, la défenderesse a adressé au demandeur des griefs en rapport avec la qualité du travail fourni et l'avertissait qu'elle mettrait un terme au contrat s'il n'améliorait pas ses prestations dans les prochaines semaines. A ce moment-là, le travailleur avait terminé sa formation complémentaire depuis un mois et demi seulement. La résiliation immédiate est intervenue moins d'un mois plus tard, alors que le demandeur avait été absent près de deux semaines pour cause de maladie et, du reste, sans qu'il soit établi qu'aucune amélioration n'avait été enregistrée. En admettant que les reproches formulés fussent fondés, il n'était pas possible de conclure, dans un laps de temps aussi court, que le demandeur ne remplissait pas les exigences minimales du poste et qu'il n'était pas apte à s'améliorer. Une telle conclusion était d'autant moins admissible que B._____ lui-même était conscient des larges compétences à acquérir par son collaborateur et du temps nécessaire à cet effet. Par ailleurs, il n'a jamais été allégué, ni a fortiori démontré que les mauvaises prestations reprochées au demandeur procéderaient d'une attitude délibérée de celui-ci. La cour cantonale n'a dès lors pas violé le droit fédéral en
refusant de reconnaître les lacunes professionnelles du demandeur comme un juste motif de licenciement immédiat.
Par ailleurs, on ne voit pas en quoi le travailleur aurait méconnu ses obligations contractuelles lors de l'annonce de son absence pour cause de maladie. Aucun élément figurant dans l'arrêt attaqué ne permet de retenir que le demandeur aurait tardé à remettre un certificat médical. A supposer que ce fait soit pertinent, il n'est pas établi non plus que le travailleur disposait d'un tel document le 2 septembre 2001; au demeurant, selon l'état de fait cantonal, le certificat produit était daté du 7 septembre 2001. Quant à la communication par messagerie électronique d'une absence ou de la date de reprise du travail, qui plus est dans une entreprise informatique, elle ne saurait à l'évidence constituer un manquement professionnel.

Enfin, le retard de trois heures le matin du 12 septembre 2001, annoncé par le travailleur, ne revêt manifestement pas la gravité nécessaire à justifier un licenciement immédiat (cf. ATF 108 II 301 consid. 3b p. 303), qu'on le considère comme un événement unique ou combiné avec les manquements professionnels reprochés au demandeur.

En conclusion, la Chambre des recours a admis à bon droit que le licenciement du 12 septembre 2001 ne réalisait pas les conditions d'une résiliation immédiate du contrat de travail pour justes motifs. Le recours sera ainsi rejeté dans la mesure où il est recevable.

4.
Comme la valeur litigieuse ne dépassait pas 30 000 fr. à l'ouverture de l'action, la procédure est gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO; ATF 115 II 30 consid. 5b).

La défenderesse, qui succombe, versera au demandeur une indemnité à titre de dépens (art. 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.
2.
La défenderesse versera au demandeur une indemnité de 2500 fr. à titre de dépens.
3.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud.
Lausanne, le 23 décembre 2003
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le Président: La Greffière: