Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.348/2003 /ech

Arrêt du 24 août 2004
Ire Cour civile

Composition
Mme et MM. les Juges Klett, Juge présidant, Nyffeler et Favre.
Greffière: Mme de Montmollin.

Parties
X._____ AG,
défenderesse et recourante, représentée par Me Cornelia Seeger Tappy,

contre

A._____, demandeur et intimé, représenté par
Me Nicolas Saviaux,
Caisse de chômage B._____, intervenante et intimée.

Objet
Contrat de travail; résiliation avec effet immédiat.

Recours en réforme contre le jugement de la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 15 novembre 2002.

Faits:
A.
A.a X._____ AG est une entreprise active dans la fabrication de techniques d'installations sanitaires, de supportage et d'acheminement de câbles. Elle a son siège en Suisse allemande. Sa maison mère est en Allemagne.

A._____ est monteur-électricien de formation. Directeur des ventes de la société Y._____ AG, il a été nommé fondé de procuration de cette entreprise à compter du 1er janvier 1995.

Le 26 mars 1999, X._____ AG a engagé A._____ en qualité de représentant pour la Suisse romande dès le 1er juillet 1999. L'entreprise a installé une succursale à ..., où elle s'est encore assuré les services d'une secrétaire à plein temps aux côtés de A._____.

La rémunération de A._____ se composait d'un salaire mensuel brut de 8 000 fr. versé treize fois l'an, d'un bonus annuel de 24 000 fr., payable en deux fois (juin et décembre), ainsi que d'une indemnité forfaitaire de 2 600 fr. pour les frais professionnels. Après le temps d'essai, le délai de congé était de trois mois.

A._____ devait former et développer la clientèle, trouver des soumissions à transmettre à son employeur en Suisse allemande, qui se chargeait de remplir et fournir les offres. Il devait rester en contact avec la clientèle, en particulier assurer l'assistance et les conseils dans le domaine du commerce de gros.
A.b En janvier 2000, un représentant de la société W._____ AG (ci-après: W._____) s'est rendu à ... pour rencontrer A._____. Ce dernier lui a prodigué divers conseils afin de préparer une offre destinée à Z._____, lui dévoilant en particulier une offre effectuée en 1998 par Y._____ AG, avec les prix et différents rabais applicables. Les 18, 19 et 20 janvier 2000, A._____ a passé chaque jour plusieurs heures à

préparer l'offre de la société W._____ pour Z._____. Cette offre comportait plus de 100 pages et portait sur un montant important (500 000 à 600 000 fr.). La secrétaire de X._____ AG s'est élevée sans succès contre ces agissements. Le 20 janvier, elle a trouvé un rapport de transmission d'un fax de 26 pages envoyé depuis les bureaux de ... à l'attention de W._____. Redoutant d'être considérée comme complice de A._____ et craignant pour son emploi, elle a averti l'intéressé qu'elle allait le dénoncer auprès de la direction, ce qu'elle a fait le soir même, en téléphonant au chef du bureau de X._____ AG en Suisse allemande, à son domicile. Le lendemain, le chef de bureau a mis au courant de la situation le directeur général de la société, en Allemagne.

Le 25 janvier 2000, X._____ AG a retenu le salaire de janvier de A._____, sans avertissement préalable ni explication.

Le 9 février 2000, X._____ AG a informé A._____, par téléphone, que le chef du personnel voulait le rencontrer le jour même à .... Lors de cet entretien, l'employé a admis des contacts avec des entreprises oeuvrant dans des domaines complémentaires à ceux de X._____ AG, afin d'augmenter le chiffre d'affaires de celle-ci. Le collaborateur a reconnu qu'il avait établi l'offre de W._____, expliquant qu'il voulait aussi aider son beau-fils, incapable de faire seul un tel travail.

Ce même jour, le chef du personnel lui a remis une lettre de licenciement sans préavis.
A.c Abattu par son congé, A._____ a subi une incapacité de travail à 100 % du 9 au 29 février 2000.

Après divers échanges de courriers, X._____ AG a versé, courant février, au travailleur licencié les montants de 9 616 fr. 45 net et 7 412 fr. 30 net à titre de salaires pour janvier et février, treizième salaire, allocations familiales, bonus, frais de représentation et vacances.

La caisse de chômage B._____ a versé à A._____ le montant net de 12 665 fr. 20.
B.
Le 6 mars 2000, A._____ a assigné X._____ AG en paiement de 115 033 fr. 40, intérêts en plus, sous déduction des cotisations légales d'assurances sociales sur la somme de 50 233 fr. 40.

La défenderesse a conclu à libération.

La caisse de chômage B._____ est intervenue dans la procédure.

Par jugement du 15 novembre 2002, la Cour civile du Tribunal cantonal vaudois a condamné X._____ AG à verser à A._____ les sommes de 37 911 fr. 15 à titre de dommages-intérêts, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles d'assurances sociales et sous imputation d'un montant de 12 665 fr. 20 valeur au 15 juillet 2000, de 736 fr. à titre d'allocations familiales ainsi que de 1000 fr. représentant une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO, toutes avec intérêts à 5 % dès le 26 février 2000. En bref, la cour cantonale a retenu que les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs n'étaient pas réalisées en raison de la tardiveté de la réaction de la défenderesse face aux activités annexes reprochées au demandeur.
C.
X._____ AG recourt en réforme au Tribunal fédéral. Ses conclusions tendent à l'annulation du jugement du 15 novembre 2002 et au rejet de la demande.

A._____ invite le Tribunal fédéral à rejeter le recours

La caisse de chômage B._____ propose aussi le rejet du recours.

La cour cantonale se réfère à ses considérants.
D.
Saisie par le demandeur, la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud a confirmé le jugement du 15 novembre 2002 dans un arrêt du 5 février 2004 dont les considérants ont été notifiés le 24 mai 2004.

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.
1.1 Interjeté en temps utile (art. 54 OJ), dans les formes requises (art. 55 OJ), par la partie qui a été déboutée de ses conclusions et dirigé contre une décision finale rendue par le tribunal suprême d'un canton (art. 48 OJ), le recours porte sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8 000 fr. (art. 46 OJ). Il est recevable.
1.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 43 OJ). En revanche, il n'est pas admissible de se plaindre par cette voie 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).
1.3 Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits retenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuves n'aient été violées, qu'il n'y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il ne faille 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 136 consid. 1.4; 127 III 248 consid. 2c p. 252; 126 III 59 consid. 2a). 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 102 consid. 2.2; 128 III 271 consid. 2b/aa p. 277; 127 III 543 consid. 2c p. 547; 126 III 189 consid. 2a).
1.4 Dans son examen du recours, le Tribunal fédéral n'a pas la faculté d'aller au-delà des conclusions des parties, qui elles-mêmes ne peuvent formuler de nouvelles prétentions (art. 55 al. 1 let. b OJ); en revanche, il n'est lié ni par les motifs que les plaideurs invoquent (art. 63 al. 1 OJ), ni par l'argumentation juridique de la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4). Il peut donc admettre un recours pour d'autres motifs que ceux invoqués par la partie recourante et peut également rejeter un recours en adoptant une autre argumentation juridique que celle retenue par la cour cantonale (ATF 127 III 248 consid. 2c et les références citées).
2.
2.1 Selon les constatations souveraines des premiers juges, alors que le contrat de travail interdisait toute activité accessoire, le demandeur a quotidiennement consacré plusieurs heures, trois jours de suite, à effectuer une offre pour le compte d'une entreprise tierce. La cour cantonale retient qu'il s'agit d'une violation grave de son obligation de fidélité, d'autant plus que l'intéressé était indépendant dans l'exercice de ses fonctions. Après avoir écarté les explications du travailleur, pour qui l'entreprise tierce aurait acheté du matériel à la défenderesse en cas d'adjudication, la cour estime qu'on est en présence d'un fait de nature à détruire la confiance de l'employeur, susceptible de constituer un juste motif de résiliation immédiate.

Les magistrats cantonaux considèrent cependant que la tardiveté de la réaction de l'employeur démontre que le motif n'est pas suffisamment grave pour justifier la résiliation immédiate. Le licenciement est en effet intervenu le vingtième jour après la date à laquelle la défenderesse a eu connaissance des faits reprochés au demandeur, alors que, déjà cinq jours après les événements, elle a pris la décision de retenir le salaire de son collaborateur. De surcroît, la défenderesse n'allègue ni n'établit qu'elle s'est livrée sans tarder à des vérifications ou que ces vérifications auraient pris du temps.
2.2 La défenderesse voit une violation du droit fédéral dans le fait que les premiers juges aient considéré que le congé était tardif. Elle conteste qu'elle était suffisamment renseignée sur la base d'une simple dénonciation par la secrétaire engagée à .... Elle estime qu'on ne peut lui reprocher d'avoir délégué sur place le chef du personnel pour un entretien préalable avec le demandeur et d'avoir attendu le résultat de cette entrevue pour remettre au travailleur la lettre de licenciement immédiat déjà préparée. Selon elle, le travailleur, qui ne savait pas précisément à quel moment l'employeur avait été averti de ses activités annexes, ne pouvait partir de bonne foi de l'idée que son comportement était toléré malgré l'écoulement du temps, vu le non-paiement de son salaire. La défenderesse allègue aussi l'éloignement géographique et la taille de l'entreprise pour expliquer la durée du processus décisionnel. A l'en croire, le délai de réflexion n'a pas commencé à courir le 20 janvier avec la dénonciation de la secrétaire, mais le 9 février après la rencontre entre son représentant et le demandeur.
3.
3.1 Selon l'art. 337 al. 1 1re 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 doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 127 III 351 consid. 4a). 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 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du rapport de travail (ATF 127 III 351 consid. 4a), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2).

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; 116 II 145 consid. 6a). 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, 213 consid. 3; 129 III 380 consid. 2; 127 III 153 consid. 1a, 351 consid. 4a).
3.2 La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). Un délai général de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; une prolongation de quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 précité). Il en va ainsi lorsque les exigences de la vie économique ordinaire (ATF 69 II 311), singulièrement les questions d'organisation inhérentes aux personnes morales, imposent des délais plus longs. Tel est le cas si la décision de licenciement est de la compétence d'un organe de plusieurs membres auquel il faut donner le temps nécessaire à la formation de sa volonté. C'est aussi le cas lorsque l'employeur est tenu ou juge convenable de discuter du licenciement envisagé avec une représentation des travailleurs (arrêt 4C.382/1998 du 2 mars 1999, consid. 1b). On peut encore citer l'hypothèse dans laquelle le déroulement des faits nécessite des éclaircissements
(arrêt 4C.400/1992 du 14 décembre 1993, consid. 3b). A ce propos, le Tribunal fédéral a jugé qu'il fallait distinguer la situation dans laquelle les soupçons, clairs en eux-mêmes, doivent être simplement confirmés ou infirmés, de la situation dans laquelle les faits sont obscurs et doivent donner lieu à des vérifications plus compliquées ou si les manquements viennent au jour peu à peu; s'il s'agit simplement pour celui qui donne le congé d'établir l'exactitude d'un reproche clair en soi, on peut attendre de lui qu'il réfléchisse déjà pendant qu'il réunit les renseignements utiles aux suites qu'il donnera à ses craintes si celles-ci s'avèrent réelles, avec la conséquence que le congé devra être, cas échéant, signifié immédiatement dès la confirmation des soupçons (arrêt 4C.345/2001 du 16 mai 2002, consid. 3.2).
3.3 Au vu de ce qui précède, on ne peut donner raison à la défenderesse lorsqu'elle prétend que le délai de réflexion a commencé à courir seulement avec l'entretien du 9 février. Elle a été avertie le 20 janvier du fait que son collaborateur travaillait pour le compte d'un tiers pendant les heures de bureau. La cour cantonale a retenu de manière à lier le Tribunal fédéral (art. 63 al. 2 OJ) qu'elle n'avait ni allégué ni établi qu'elle devait procéder à des vérifications ou que celles-ci devaient prendre du temps, même si elle désirait entendre le demandeur afin de savoir s'il contestait ou non les accusations lancées à son encontre, avant de prendre une décision définitive. Le 25 janvier 2000, la défenderesse s'était déjà estimée suffisamment renseignée pour décider de suspendre le versement du salaire du travailleur. Si elle pouvait prendre pareille mesure en cinq jours, elle était également en état de se déterminer sur la nécessité ou non d'un licenciement immédiat dans un laps de temps identique, cas

échéant en déléguant son chef du personnel à ... dans le même délai. La cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en jugeant qu'un délai de 20 jours montrait que le motif invoqué - certes en soi constitutif d'un grave manquement à l'obligation de fidélité du travailleur - n'atteignait pas le degré de gravité nécessaire pour justifier la résiliation immédiate; autrement dit, l'employeur pouvait attendre l'écoulement des trois mois de congé contractuels pour se séparer de son collaborateur. Le moyen doit être rejeté.
4.
Les parties ne discutent pas d'autres points du jugement attaqué. Il n'y a pas lieu d'y revenir (art. 55 al. 1 let. b et c OJ).
5.
Le recours est rejeté. La valeur litigieuse était supérieure à 30 000 fr. à l'ouverture de l'action. La défenderesse supportera les frais de justice (art. 343 al. 2 et 3 CO) et versera une indemnité de dépens au demandeur (art. 156 al. 1, 159 al. 1 OJ; ATF 115 II 30 consid. 5c). La caisse de chômage B._____, qui agit elle-même, n'a pas droit à une indemnité de dépens (art. 159 al.2 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Un émolument judiciaire de 2 500 fr. est mis à la charge de la défenderesse.
3.
La défenderesse versera au demandeur une indemnité de 3 000 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 24 août 2004

Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: