Urteilskopf

127 III 153

26. Extrait de l'arrêt de la Ire Cour civile du 14 février 2001 dans la cause X. S.A. contre G. (recours en réforme)
Regeste (de):
Arbeitsvertrag; ungerechtfertigte fristlose Auflösung; Verwarnung.

Das Gericht entscheidet unter Würdigung sämtlicher Umstände über das Vorliegen wichtiger Gründe. Die Rechtsprechung kann deshalb nicht starre Regeln über Anzahl und Inhalt der Verwarnungen aufstellen, deren Missachtung durch den Arbeitnehmer eine fristlose Entlassung zu rechtfertigen vermag (E. 1).

Ungerechtfertigte Entlassung im beurteilten Fall trotz vorheriger Verwarnung (E. 2).

Regeste (fr):
Contrat de travail; résiliation immédiate injustifiée; avertissement.

Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat (consid. 1).

Licenciement injustifié dans le cas concret, nonobstant l'existence d'un avertissement antérieur (consid. 2).

Regesto (it):
Contratto di lavoro; risoluzione immediata ingiustificata; avvertimento.

Quando statuisce sull'esistenza delle cause gravi, il giudice si pronuncia tenendo conto di tutte le circostanze. La giurisprudenza non può quindi stabilire regole rigide circa il numero e il contenuto degli avvertimenti non ossequiati dal lavoratore che possono giustificare un licenziamento immediato (consid. 1).

Nel caso in esame il licenziamento risulta ingiustificato, nonostante l'esistenza di un avvertimento precedente (consid. 2).

Sachverhalt ab Seite 153

BGE 127 III 153 S. 153

A.- G. a été engagé par X. S.A., le 1er avril 1995, comme déménageur-emballeur. Son dernier salaire mensuel brut s'élevait à 4'455 fr.

BGE 127 III 153 S. 154

Le 8 octobre 1999, G., au cours d'une journée de congé, a aidé son ancien chef, qui était au service de T.,

à réceptionner une collection de tableaux dont lui-même s'était occupé précédemment pour le compte de X. S.A. En raison de cet événement, celle-ci lui a adressé, le 26 octobre 1999, un "dernier avertissement", en lui indiquant que, si son comportement ne devait pas changer, elle se verrait dans l'obligation de prendre les mesures qui s'imposaient, c'est-à-dire son renvoi avec effet immédiat pour juste motif. Du fait de ce manquement, X. S.A. a réduit de 200 fr. le bonus du travailleur.
Le 25 janvier 2000, G. a été licencié avec effet immédiat parce qu'il avait refusé l'ordre de son employeur de remplacer un collègue pour effectuer un déménagement à Zurich.

B.- Par demande du 9 février 2000, G. a assigné X. S.A. en paiement de son salaire jusqu'à l'échéance normale du contrat, compte tenu d'une incapacité de travail. Il a réclamé, en sus, la rémunération pour le travail effectué le 8 octobre 1999, ainsi que le versement de la retenue de 200 fr. Par jugement du 18 avril 2000, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a condamné la défenderesse à verser au demandeur 20'503 fr. 20 à titre de salaire. Il a refusé au demandeur toute rémunération pour la journée du 8 octobre 1999, s'agissant d'un travail effectué pour un tiers, et a estimé que la retenue de 200 fr. était justifiée. Saisie par la défenderesse, la Cour d'appel des prud'hommes a confirmé ce jugement par arrêt du 20 septembre 2000.

C.- La défenderesse recourt en réforme au Tribunal fédéral, en concluant au rejet total de la demande. Elle reproche à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 337 CO en admettant que le licenciement immédiat du demandeur était injustifié. Le Tribunal fédéral rejette le recours et confirme l'arrêt attaqué.

Erwägungen

Extrait des considérants:

1. a) L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées 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 (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER,

Commentaire du contrat de travail, 2e éd., n. 1 ad art. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 3 ad art. 337 CO et les références). D'après la jurisprudence, 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 121 III 467 consid. 4d; ATF 117 II 560 consid. 3; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 150). 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, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 111 II 245 consid. 3). 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 encore 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 119 II 157 consid. 2a in fine; ATF 116 II 145 consid. 6a). b) La doctrine s'exprime de façon nuancée sur le nombre, le contenu et la por-

tée des avertissements qui doivent nécessairement précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier un tel licenciement sans avertissement. STAEHELIN (Commentaire zurichois, n. 10 ad art. 337 CO) enseigne que l'avertissement remplit deux fonctions: d'une part, il contient un reproche formulé par l'employeur, quant au comportement critiqué (Rügefunktion); d'autre part, il exprime la menace d'une sanction (Warnfunktion). Il n'est pas nécessaire que l'employeur menace expressément le travailleur d'un licenciement immédiat: il suffit qu'il résulte clairement de l'avertissement et des circonstances que l'intéressé ne s'expose pas simplement à un licenciement ordinaire, mais à un licenciement immédiat. Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile. Pour REHBINDER (Commentaire

bernois, n. 2 ad art. 337 CO), l'avertissement doit en principe comporter la menace d'un licenciement immédiat en cas de récidive; toutefois, selon les cas, on peut attendre de l'employeur qu'il procède à plusieurs avertissements avant de considérer que le rapport de confiance est rompu; inversement, plusieurs manquements successifs peuvent justifier un licenciement immédiat, même sans avertissement. STREIFF/VON KAENEL (op. cit., n. 13 ad art. 337 CO) sont d'avis qu'il n'est pas possible d'établir des règles générales sur le point de savoir quand le licenciement immédiat doit être précédé d'un avertissement ou d'une menace de licenciement immédiat; un simple rappel à l'ordre est également utile, mais ne peut avoir qu'un effet limité. SCHNEIDER (La résiliation immédiate du contrat de travail, in: Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p. 56/57) estime que, en recevant l'avertissement, le travailleur doit comprendre à quelle sanction il s'expose en cas de récidive. L'avertissement doit donc comporter, en règle générale, la menace d'un licenciement immédiat. Toutefois, selon les circonstances, l'employeur peut se contenter d'un avertissement moins précis. BRÜHWILER (Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., n. 9 ad art. 337 CO) rappelle, pour sa part, que l'exigence d'un avertissement est liée à la règle selon laquelle le licenciement immédiat ne se justifie que si la poursuite des rapports de travail ne peut plus être attendue de l'employeur. D'une manière générale, pour que cette condition soit remplie dans les cas où les manquements ne sont pas particulièrement graves, l'avertissement doit contenir la menace d'un licenciement immédiat en cas de récidive. Souvent, des avertissements dépourvus de menace de licenciement immédiat ne permettent pas de justifier un tel licenciement. D'après RAPP (Die fristlose Kündigung des Arbeitsvertrages, in: BJM 1978 p. 172/173 et 176), étant une ultima ratio, le licenciement immédiat ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation; cet auteur n'exige pas que l'avertissement comporte dans tous les cas la menace d'un licenciement immédiat. Enfin, selon SCHWEINGRUBER (Commentaire du contrat de travail, n. 10 ad art. 337 CO), certains manquements ne justifient un licenciement immédiat que s'ils se reproduisent malgré des avertissements réitérés; l'avertissement peut comporter une menace de licenciement immédiat, mais cet auteur ne paraît pas l'exiger. Selon un arrêt rendu par le Tribunal fédéral en 1982, lorsque le travailleur refuse de travailler ou s'absente sans motif, le licenciement immédiat n'est justifié que s'il est précédé de la menace claire

d'un licenciement immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b p. 303). Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral se réfère à SCHWEINGRUBER et à RAPP, lesquels, toutefois, en particulier le second, ne jugent pas indispensable, comme on l'a vu, que l'avertissement donné au travailleur comporte dans tous les cas la menace d'un licenciement immédiat. Dans d'autres arrêts, le Tribunal fédéral a seulement indiqué que, si les manquements n'étaient

pas particulièrement graves, ils ne justifiaient un licenciement immédiat qu'après de vains avertissements de l'employeur. Il n'en résulte pas que l'avertissement devrait nécessairement comporter la menace d'un licenciement immédiat (ATF 117 II 560 consid. 3b p. 562; ATF 116 II 145 consid. 6a p. 150; ATF 112 II 41 consid. 3a; ATF 108 II 444 consid. 2 p. 446; ATF 104 II 28 consid. 2b; ATF 101 Ia 545 consid. 2c p. 549). Enfin, selon un arrêt plus récent, l'avertissement n'est rien d'autre qu'une mise en demeure d'exécuter correctement le contrat, assortie de la fixation d'un délai convenable d'exécution au sens de l'art. 107 CO, soit une démarche nécessaire sauf s'il ressort de l'attitude du débiteur qu'une telle sommation serait sans effet (art. 108 ch. 1 CO; arrêt non publié du 3 janvier 1995, dans la cause 4C.327/1994, consid. 2b/aa). c) L'exposé des opinions émises par les spécialistes du droit du travail et le rappel de la jurisprudence rendue par le Tribunal fédéral sur la question examinée révèlent clairement qu'il n'existe pas de critère absolu dans le domaine considéré, eu égard à la diversité des situations envisageables. Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur. Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au 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. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour

des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais - à l'image de la récidive en droit pénal - de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation.

2. a) En l'occurrence, le défendeur a été invité à remplacer un chauffeur pour conduire un véhicule jusqu'à Zurich. Il a définitivement refusé cet ordre le 25 janvier 2000 en début d'après-midi. Cette attitude était contraire à l'art. 321a al. 1 CO, qui commande au travailleur d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (obligation de diligence et de fidélité) et à l'art. 321d al. 2 CO, en vertu duquel le travailleur doit observer, selon les règles de la bonne foi, les directives générales et les instructions particulières qui lui ont été données (obligation d'obéissance). Cependant, la cour cantonale n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant qu'un tel manquement n'était pas suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, compte tenu des circonstances suivantes: premièrement, la tâche ordinaire du demandeur était celle d'un emballeur et non pas celle d'un chauffeur, même s'il effectuait parfois des remplacements comme chauffeur. Deuxièmement, la défenderesse avait laissé ses employés régler entre eux le remplacement du chauffeur qui devait initialement se rendre à Zurich; or, le demandeur avait fait savoir qu'il n'était pas disponible. Troisièmement, l'intéressé ressentait des douleurs au genou, attestées par des certificats médicaux. Quatrièmement, ce n'est qu'en début d'après-midi, le 25 janvier 2000, que la supérieure du demandeur lui a formellement ordonné de se rendre à Zurich; cet ordre était tardif, eu égard aux motifs d'organisation familiale dont le demandeur avait déjà parlé à ses collègues, et il n'est pas établi qu'il ait été assorti de la menace d'un licenciement immédiat pour le cas où le demandeur ne l'exécuterait pas. Cinquièmement, malgré le refus du demandeur, le déménagement a pu être effectué par un autre salarié de l'entreprise.

b) Sans doute le demandeur avait-il déjà reçu un avertissement, le 26 octobre 1999, après qu'il eut consacré une journée de congé à travailler pour un tiers. Toutefois, la cour cantonale, sur le vu des circonstances de cet acte, n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en relativisant la portée de la faute commise le 8 octobre 1999 par le demandeur et en considérant qu'elle ne justifiait pas la menace toute générale d'un licenciement immédiat. De fait, la société pour laquelle le demandeur avait travaillé à la date précitée était née d'une scission des activités de la défenderesse. Or, selon les juges précédents, en raison des liens comptables qui ont subsisté quelque temps entre ces deux sociétés, il n'était pas exclu que le demandeur, qui a agi ouvertement, n'ait pas eu conscience de commettre une violation grave de son contrat de travail. Tout au plus devait-on admettre qu'il aurait dû se montrer plus perspicace et se renseigner avant d'accepter de consacrer une journée de congé au service de T. Quoi qu'il en soit, la faute subséquente commise par le demandeur, soit son refus d'aller à Zurich, était de gravité moyenne dans les circonstances concrètes et ne suffisait pas à justifier un licenciement immédiat, même en tenant compte de l'avertissement antérieur, dès lors que le comportement incriminé était sans aucun rapport avec celui qui avait motivé cet avertissement et qu'il n'y avait donc pas une persistance dans la commission de la même faute, ni une violation constamment répétée des obligations contractuelles de la part d'un travailleur au sujet duquel la défenderesse n'a d'ailleurs pas prétendu qu'il aurait commis un autre manquement quelconque depuis son engagement le 1er avril 1995. Force est d'admettre, en conclusion, que la cour cantonale n'a pas abusé du large pouvoir d'appréciation que lui confère l'art. 337 al. 3 CO en qualifiant d'injustifié le licenciement immédiat du demandeur.