

VD_GERICHTE P317.021477 vom 13. Februar 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-02-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P317.021477

FR: VD_GERICHTE P317.021477 du 13 février 2018

IT: VD_GERICHTE P317.021477 del 13 febbraio 2018

Erwägungen

E. 1

M. _____ est une société sise à Prilly, inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud. Elle a pour but l'exploitation d'une entreprise de pose de carrelages et de rénovations dans le domaine du bâtiment. B. _____ en est l'administrateur unique.

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

- 8 -

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC). 3.

E. 2

L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive.

E. 3

Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi, l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis.

E. 3.1

L'appelante fait valoir en premier lieu que tant B. _____ que H. _____ ont averti oralement et à plusieurs reprises l'intimé de la mauvaise qualité de son travail, de sorte que son licenciement avec effet immédiat était justifié.

E. 3.2

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Doivent notamment être considérés 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. 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 (TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012 consid. 3). Seul un manquement

- 9 - particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail (ATF 130 III 28 consid.

E. 3.3

En l'espèce, l'appelante revient sur l'état de fait tel qu'il a été retenu par les premiers juges mais n'explique pas pour quel motif il y aurait lieu d'admettre que plusieurs avertissements oraux auraient effectivement été donnés à l'intimé. Les deux témoins qui ont indiqué que l'intimé aurait été averti oralement sont l'administrateur et un employé de l'appelante, de sorte que leurs déclarations sont sujettes à caution.

- 11 - En outre, les messages échangés par téléphone mobile entre les parties ne font pas état d'une quelconque critique à l'encontre du travail de l'intimé. Au contraire, selon ces messages, l'architecte aurait qualifié le travail de carrelage sur une salle de bains de « très joli ». Il ressort d'ailleurs de ces échanges que le ton entre les deux hommes est plutôt cordial jusqu'au jour même du licenciement. Aussi, c'est à raison que les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas apporté la preuve d'avertissements oraux. Au demeurant, cet élément reste sans incidence sur l'issue du litige, dès lors que l'art. 9 CCT-SOR est clair en tant que l'avertissement oral ne suffit pas à prononcer un licenciement immédiat. 4.

E. 4

Interrogé à cet égard, B._____ a soutenu avoir oralement averti le demandeur à plusieurs reprises sur la mauvaise qualité de son

- 5 - travail et l'avoir mis en garde contre l'éventualité d'un licenciement s'il n'améliorait pas ses prestations. B._____ aurait également adressé au demandeur un avertissement par courrier, lequel n'a toutefois pas été produit. Entendu en qualité de témoin, H._____, employé de M._____ en qualité de technicien et chef de chantier, a confirmé qu'il n'avait pas été satisfait du travail du demandeur, en tant qu'il ne posait pas bien le carrelage, n'était pas propre dans son travail, se montrait trop lent et faisait des erreurs. Il a assuré avoir fait à R._____ des remarques sur la mauvaise qualité de son travail. Interrogé à ce sujet, R._____ a contesté les critiques émises par B._____ et H._____ sur ses prestations et a nié avoir reçu des observations ou des mises en garde de leur part.

E. 4.1

L'appelante soutient qu'elle n'était pas tenue de faire notifier un avertissement écrit à l'intimé dès lors que la gravité des manquements qui lui étaient reprochés était telle qu'elle justifiait une résiliation immédiate, la continuation des rapports de travail n'étant plus

envisageable. Elle estime qu'elle aurait pris un risque démesuré en laissant l'intimé continuer à travailler.

E. 4.2

L'appelante a produit une série de photographies qui laissent entrevoir – sans disposer de connaissances particulières dans le domaine – que le travail de pose des carreaux effectué laisse à désirer. Toutefois, on ignore en premier lieu à quel moment ces clichés ont été pris, de sorte qu'ils pourraient l'avoir été avant que le travail du carreleur soit achevé. En outre, rien ne permet de retenir que les manquements qu'on constate dans ces photographies soient imputables à l'intimé. Il n'a pas été établi qu'il était le seul à travailler sur les chantiers d'où sont issus ces clichés. D'ailleurs, à la fin de l'année 2016, deux employés de l'appelante qui avaient travaillé sur le même chantier que l'intimé à [...] ont été licenciés en raison de la mauvaise qualité de leurs prestations.

- 12 - Aussi, il est établi qu'au moins deux autres ouvriers présents sur les lieux faisaient du mauvais travail, de sorte qu'il est tout à fait possible qu'ils soient les auteurs des malfaçons qui figurent sur les photographies. Quoi qu'il en soit, un espacement de quelques millimètres entre une dalle et le mur, des problèmes de nivellement entre les carreaux ou des soucis d'évacuation des déchets sur un chantier ne constituent pas une faute grave au point que les rapports de travail sont irrémédiablement rompus, ce qui n'a d'ailleurs pas été allégué en première instance. Même s'il avait été prouvé que le travail de l'intimé laissait à désirer, il n'a pas été démontré que cette mauvaise exécution résultait d'un manquement grave et délibéré du travailleur. Si l'exécution des tâches ne donnait pas satisfaction à l'appelante, elle avait d'autres moyens à disposition, comme une surveillance plus rapprochée ou des instructions plus précises, mais cela ne justifiait en tous les cas pas une résiliation immédiate pour justes motifs. Le moyen est mal fondé. 5. Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement confirmé. Compte tenu de la nature du litige, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). L'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

E. 5

a) Au début de l'année 2017, M. _____ a été mandatée pour poser des carrelages dans un immeuble situé à [...]. Le demandeur a travaillé sur ce chantier. b) Le 2 mars 2017, R. _____ a terminé ses tâches sur ledit chantier. H. _____ a demandé à B. _____ de venir sur les lieux le jour même pour examiner le travail effectué par le demandeur. Une fois sur place, B. _____ a licencié R. _____ sur le champ. Lors d'un échange de messages téléphoniques du même jour entre les deux hommes, B. _____ a émis des qualificatifs peu amènes sur la qualité des prestations de R. _____, qui lui a demandé des explications et une confirmation écrite de son licenciement. c) Par courrier du 2 mars 2017 (daté par erreur du 3 février 2017), M. _____ a résilié le contrat de travail la liant à R. _____ avec effet immédiat en invoquant le motif suivant: «Nous avons eu beaucoup - 6 - de réclamations de clients et vous avons mis en garde à de nombreuses reprises. Votre travail n'est pas satisfaisant, nous avons des photos pour preuve.» d) Le 3 mars 2017, R. _____ a demandé à B. _____ s'il devait reprendre ses activités. Ce dernier lui a confirmé qu'il était licencié et l'a invité à retirer sa lettre de congé.

E. 6

a) Par lettre du 10 mars 2017 adressée à M._____, R._____ a fait opposition à son licenciement. Il a relevé qu'il n'avait jamais reçu un quelconque avertissement, ni oral ni écrit, sur la qualité de son travail et qu'il n'avait pas manqué à ses devoirs, de sorte qu'il invitait M._____ à revoir sa décision et à respecter les dispositions prévues dans la CCT-SOR. Il s'est en outre tenu à disposition de la défenderesse. b) Par courrier du 15 mars 2017 à l'attention du demandeur, B._____, pour M._____, lui a reproché de ne pas avoir pu respecter un rendement de 10 m² de pose de carrelage par jour, alors même que les autres ouvriers en posaient 20 m² par jour, en moyenne. Il a relevé avoir averti le demandeur à de nombreuses reprises sur la qualité de son travail, de sorte que la décision de licenciement immédiat était maintenue.

E. 7

a) Par demande du 11 mai 2017 adressée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, R._____ a conclu au paiement par M._____ de 12'400 fr. 40 bruts à titre de salaire jusqu'au 30 avril 2017, de 300 fr. à titre de remboursement de la retenue injustifiée sur le salaire du mois de janvier 2017, et de 1'000 fr. à titre d'allocations familiales pour les mois de mars et avril 2017. A l'appui de sa procédure, le demandeur a produit les messages qu'il avait échangés, par téléphone mobile, avec B._____ à compter du 15 novembre 2016 et jusqu'à son licenciement. Aucun de ces messages ne contient de reproche à l'encontre du travail du demandeur. Il ressort d'ailleurs de ces échanges que le ton entre les deux hommes est plutôt cordial. Le 28 février 2017, R._____ a écrit à B._____ que

- 7 - l'architecte était venu voir la salle de bains du chantier de Lausanne et avait dit qu'elle était « très jolie ». b) Le 7 juin 2017, la Caisse de chômage UNIA a déposé une demande d'intervention dans la procédure et a conclu à ce qu'elle se substitue à R._____ à hauteur de 5'015 fr. 05 et à ce que M._____ lui doive la somme nette de 5'015 fr. 05, avec intérêt à 5% l'an à partir de l'échéance légale. c) Par réponse du 8 septembre 2017, M._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, à libération des fins de la demande de R._____ et de celle de la Caisse de chômage UNIA. A l'appui de sa procédure, la défenderesse a produit plusieurs photographies, prises les 7, 19 et 20 juillet, 28 septembre, 31 octobre 2016 et 10 avril 2017, sur lesquelles il apparaît des malfaçons évidentes dans la pose de carrelage. d) Le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a tenu une audience de jugement le 28 novembre 2017. A cette occasion, R._____ et B._____, pour M._____, ont été interrogés en qualité de parties, tandis que H._____ et X._____ ont été entendus comme témoins. En droit : 1.