

VD_GERICHTE PT08.024894 vom 19. Mai 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-05-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT08.024894

FR: VD_GERICHTE PT08.024894 du 19 mai 2010

IT: VD_GERICHTE PT08.024894 del 19 maggio 2010

Erwägungen

E. 6

Par demande du 20 août 2008, G. _____ a pris avec dépens les conclusions suivantes: "I. D. _____ est la débitrice de G. _____ d'un montant de fr. 61'000.-, partie à titre d'indemnité que justice dira, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2008. II. Toute éventuelle opposition à la poursuite requise par G. _____ contre D. _____ à raison des prétentions sous chiffre I ci-dessus est levée à titre définitif, libre cours étant donné à la suite de la poursuite." Dans sa réponse du 8 décembre 2008, la défenderesse a conclu avec dépens au rejet des conclusions de la demande. A l'audience du 29 juillet 2008, le demandeur a réduit les conclusions de sa demande au montant global de fr. 50'698.15 brut, sous déduction des retenues sociales sur le montant de fr. 10'858.15, plus intérêt de retard à 5% l'an dès la date du commandement de payer, soit le 30 juin 2008. La défenderesse a conclu au rejet des conclusions du demandeur ainsi précisées.»

- 9 - B. D. _____ a recouru contre ce jugement, en concluant, sous suite de dépens, principalement à sa réforme en ce sens que les conclusions du demandeur sont rejetées, subsidiairement à sa nullité et au renvoi de la cause en première instance pour nouvelle instruction et nouveau jugement dans le sens des considérants. Dans son mémoire du 8 février 2010, la recourante a développé ses moyens et confirmé ses conclusions. Dans son mémoire du 16 mars 2010, l'intimé a conclu, avec dépens, au rejet du recours. En droit : 1. a) Contre un jugement rendu par un tribunal d'arrondissement statuant en procédure accélérée, les recours en nullité (art. 444 et 445 CPC [Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966, RSV 270.11]) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) sont ouverts. En l'espèce, la recourante a conclu dans son recours principalement à la réforme et subsidiairement à la nullité du jugement entrepris. b) Saisie d'un recours en nullité, la Chambre des recours n'examine que les moyens dûment développés, l'énonciation séparée des moyens de nullité étant une condition de recevabilité du recours en nullité (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3ème éd., 2002, n. 2 ad art. 465 CPC, p. 722). La recourante a conclu subsidiairement à la nullité du jugement. Cependant, elle n'articule aucun moyen spécifique de nullité, de sorte que son recours en nullité est irrecevable.

- 10 - Déposé en temps utile (art. 458 CPC), par une partie qui y a intérêt, le recours en réforme est recevable (art. 461 CPC). 2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu, comme en l'espèce, en procédure accélérée par un tribunal d'arrondissement, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC); elle développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci. En principe, les parties ne peuvent pas articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de

ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'article 456a CPC (art. 452 al. 1ter CPC; JT 2003 III 3). En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter, la cour de céans étant à même de statuer en réforme. 3. a) À bon droit, la recourante ne conteste pas que les parties étaient liées par un contrat de travail (art. 319 ss CO [Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220]), conclu pour une durée indéterminée. La résiliation d'un tel contrat est soumise aux art. 335 ss CO. b) Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment 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 (art. 337 al. 2 CO).

- 11 - 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, d'une part, avoir entraîné en fait la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail et, d'autre part, revêtir objectivement, c'est-à-dire normativement, une gravité suffisante pour justifier un licenciement immédiat (ATF 129 III 380 c. 2.1). Du point de vue objectif, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie un renvoi immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été réitéré au mépris d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 c. 4.1). Même en présence d'un manquement grave, qui suffirait normalement à justifier un licenciement immédiat, l'employeur ne peut pas résilier le contrat s'il avait préalablement informé le travailleur que le manquement en question ne lui vaudrait pas un licenciement, mais un avertissement (ATF 108 II 301). Le Tribunal fédéral a refusé de 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 formulées par l'employeur (ATF 127 III 153, c. 1a, rés. JT 2001 I 366). Il appartient à la partie qui a résilié le contrat avec effet immédiat de prouver les faits en raison desquels elle a mis fin au contrat (TF 4A_454/2007 du 5 février 2008 c. 2.1). Une fois ceux-ci établis, le juge apprécie librement s'ils constituent objectivement de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). À cet effet, il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907;RS 210]). Il prend 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 130 III 28 c. 4.1). D'une manière générale, le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier

- 12 - et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 c. 4.1). c) Une tricherie sur le timbrage constitue un manquement grave au devoir de fidélité envers l'employeur (TF 4C.114/2005 du 4 août 2005 c. 2.5). Néanmoins, on ne saurait déduire de la jurisprudence du Tribunal fédéral que tout acte de cette sorte constitue à lui seul un juste motif de licenciement immédiat, sans avertissement préalable. Certes, dans un arrêt du 6 mai 2005 (TF 2A_72/2005), la IIème Cour de droit public, appelée à statuer sur un retrait de reconnaissance Jeunesse + Sport, a considéré que le travailleur qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbre pas de manière honnête peut être

licencié avec effet immédiat (arrêt précité, c. 3.3). Mais elle fondait cette opinion sur un arrêt qu'elle avait rendu le 4 juin 1993 sur recours de droit public (TF 2P.29/1993), dans lequel elle avait considéré qu'était sévère, mais non arbitraire, le renvoi sans avertissement préalable d'une fonctionnaire qui avait, une année durant, régulièrement triché sur le timbrage. En outre, la Ière Cour de droit civil a souvent admis la validité de la résiliation immédiate de contrats individuels de travail motivée par la violation délibérée de l'horaire de travail ou par la tromperie de l'employé sur le nombre d'heures accompli; mais elle l'a presque toujours fait dans des cas où le licenciement avait été précédé d'un avertissement à proprement parler, c'est-à-dire d'une mise en demeure de changer de comportement, assortie d'une menace explicite de licenciement en cas de récidive (TF 4A_123/2007 du 31 août 2007 c. 5.2; TF 4C.1 19/2006 du 29 août 2006, c. 3 et les références). Le point de savoir si une tricherie sur le timbrage justifie un licenciement immédiat sans avertissement préalable dépend donc essentiellement des circonstances du cas particulier. Dans un arrêt du 12 août 2002 (TF 4C.149/2002 c. 1.3), le Tribunal fédéral a considéré qu'un travailleur ayant une année d'ancienneté pouvait être licencié immédiatement et sans avertissement préalable pour tricherie régulière sur le timbrage, dès lors qu'il occupait une position de cadre et qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue par le règlement en cas de non-respect des consignes concernant

- 13 - le timbrage. Il a précisé que "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 puisse 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". De même, dans un arrêt du 21 octobre 2004 (no 845), la Chambre des recours a estimé que de justes motifs de licenciement étaient réalisés à l'égard d'un travailleur qui avait omis de timbrer à plusieurs reprises durant une certaine période (en l'espèce, du printemps 2002 au 24 juillet 2003) malgré plusieurs avertissements donnés par son employeur. Elle a relevé que "le fait d'omettre de timbrer à répétées reprises, sur une longue période, est propre à détruire la confiance existant entre les parties, de sorte que les justes motifs de congé seraient réalisés, même en l'absence de tout avertissement préalable" et qu'une telle "conclusion s'imposait d'autant plus que, dans le cas particulier, des avertissements préalables avaient été donnés au recourant". En revanche, dans l'arrêt du 4 août 2005 précité (TF 4C.114/2005 c. 2.5), le Tribunal fédéral a jugé qu'il n'en allait pas de même d'un chef d'équipe, qui n'avait pas la position de cadre, qui avait plus de quatre ans d'ancienneté, qui avait toujours donné entière satisfaction à l'employeur et qui avait triché une seule fois sur le timbrage, à une occasion particulière (il devait exceptionnellement partir trente minutes plus tôt pour aller arbitrer un match de foot); dans ce cas, un avertissement préalable était nécessaire. d) En l'espèce, l'intimé a commis à quatre reprises des irrégularités en matière de timbrage à la fin de l'année 2007 et au début de l'année 2008 (jgt, pp. 4/5 et 12), ce qui constitue une faute. Mais il était employé comme responsable d'atelier, avec dix personnes sous ses ordres, pour un salaire mensuel brut de 6'640 francs treize fois l'an, après

- 14 - plus de vingt ans de service. Sa position dans l'entreprise était donc plutôt celle d'un chef d'équipe ou d'un contremaître, qui bénéficiait d'une confiance accrue de l'employeur quant à ses compétences techniques, que celle d'un cadre dirigeant. En outre, on ne saurait

dire qu'il était bien informé des conséquences d'une irrégularité en matière de timbrage lorsqu'il a commis celle qui a entraîné son licenciement (soit le mardi 26 février 2008, jgt, pp. 5/6). En effet, si la directrice des ressources humaines et son chef de service lui ont rappelé, lors de leur entretien de mi-décembre 2007 (jgt, p. 5), qu'ils attendaient de lui un comportement irréprochable notamment quant au temps de travail, ils ne lui ont pas fait savoir clairement quelles seraient les conséquences d'un éventuel manquement de sa part sur ce point. Au contraire, ils lui ont donné pour instructions de signifier un avertissement - et non un licenciement - aux membres de son équipe qui prendraient des pauses trop longues ou qui ne respecteraient pas les horaires. Certes, ces instructions concernaient les membres de l'équipe et non l'intimé lui-même. Mais le silence gardé sur la sanction différente qui lui était réservée en cas de manquement était de nature à faire croire à l'intimé qu'il bénéficierait lui aussi d'une certaine clémence, autrement dit d'un avertissement et non d'un licenciement. Il s'ensuit que le cas de l'intimé ne peut pas être assimilé à celui du cadre qui a fait l'objet de l'arrêt précité du Tribunal fédéral (TF 4C.149/2002). Dans les circonstances particulières de la présente cause, en raison principalement de la confusion créée par l'entretien de mi-décembre 2007 sur les conséquences d'un éventuel manquement de l'intimé, et eu égard aussi à l'ancienneté de celui-ci, il convient de considérer, avec les premiers juges, que les faits reprochés à l'intimé en matière de timbrage n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une résiliation immédiate du contrat de travail sans un clair avertissement préalable. 4. Les justes motifs de congé immédiat n'ayant pas été établis par la recourante, l'intimé a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, conformément à l'art. 337c CO. Les premiers juges ont analysé de manière approfondie les

- 15 - conditions d'application de cette disposition. La cour de céans se réfère à cette analyse convaincante qui peut être confirmée. En conséquence, comme l'ont admis à juste titre les premiers juges, l'intimé peut prétendre au montant de 7'224 fr. 45 (sous déduction des cotisations légales et conventionnelles), avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2008, à titre de salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 et 2 CO), ainsi qu'à une indemnité allouée en équité de 26'560 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2008, qui correspond à quatre mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). 5. En conclusion, le recours doit être rejeté et le jugement confirmé. Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 318 francs. La recourante doit verser à l'intimé la somme de 1'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

- 16 - Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant en audience publique, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 318 fr. (trois cent dix-huit francs). IV. La recourante D. _____ doit verser à l'intimé G. _____ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : La greffière : Du 19 mai 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière :

- 17 - Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies à : - Me Olivier Subilia (pour D. _____), - Me Jacques Ballenegger (pour G. _____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 33'784 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au

sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte. La greffière :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.