

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 2 septembre 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Creux
Greffier : M. Perret

Art. 19, 22 LSE; 46 al. 1 et 2 LJT; 452 al. 2, 465 al. 1 CPC

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **P.**_____, à Renens, demanderesse, contre le jugement rendu le 31 mai 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant la recourante d'avec **Y.**_____ **SA**, à Morges, défenderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 31 mai 2010, dont la motivation a été notifiée aux parties le 6 juillet suivant, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte a rejeté les conclusions prises le 26 août 2009 par la demanderesse P._____ contre la défenderesse Y._____ SA (I) et rendu le jugement sans frais ni dépens (II).

Les faits suivants résultent du jugement attaqué, complété par les pièces du dossier :

La défenderesse Y._____ SA est spécialisée dans le placement de personnels, temporaires ou fixes. En date du 12 octobre 2006, la défenderesse, par son agence de Morges, et la demanderesse P._____ ont signé un contrat-cadre de travail réglementant les relations contractuelles entre parties et les modalités des missions de travail temporaire proposées à la collaboratrice.

Dès le 26 octobre 2006, P._____ a été régulièrement placée, comme nettoyeuse, auprès de l'entreprise K._____ SA, à Crissier. Depuis le 1^{er} janvier 2009, sa rémunération était fixée à 23 fr. 83 brut par heure travaillée, à raison de 8 heures 30 par jour, montant auquel venait s'ajouter le droit aux vacances, par 2 fr. 54 (10.64%), et le treizième salaire, par 2 fr. 20 (8.33%), soit un salaire horaire total de 28 fr. 57 brut. En règle générale, la demanderesse travaillait environ 21 heures et 30 minutes par semaine. Toutefois, depuis le mois de février 2009, elle a augmenté son temps de travail, passant à 42 heures hebdomadaires environ et travaillait à plein temps pendant le mois de mars 2009.

Depuis le printemps ou l'été 2009, K._____ SA distribue, chaque mercredi, des fruits à son personnel. Ces fruits sont déposés à la réception, les collaborateurs de l'atelier les recevant avec le thé préparé à la cuisine.

A l'initiative de l'une de ses collaboratrices, T._____, K._____ SA a mis en place pour ses employés un système de commande directe de fruits et légumes auprès du producteur, les commandes étant passées par internet. Selon ce système, tous les quinze jours, le maraîcher prépare les commandes nominatives disposées dans des cageots en plastique portant le nom et le prénom de leurs destinataires. Les commandes, payées à l'avance, sont alors déposées en un endroit prédéfini dans les locaux de K._____ SA où leurs destinataires viennent les chercher.

Ce système a commencé à fonctionner au début du mois de mars 2009, une douzaine de collaborateurs passant commande. Tant à cette occasion que lors de la livraison suivante, certains employés de K._____ SA se sont plaints que leur commande était incomplète, tels fruits ou légumes manquant à l'appel ou leur poids étant inférieur à celui facturé. A ces occasions, le maraîcher a complété ces commandes, pour satisfaire sa clientèle.

Intrigués par ces problèmes, des collaborateurs de K._____ SA ont décidé de prendre des mesures. Tout d'abord, le lieu de livraison a été déplacé dans un corridor situé au sous-sol où le passage était faible. En outre, T._____ a apposé de manière visible une affichette au-dessus des cageots où l'on peut lire ce qui suit : *"Le contenu de ces caisses appartient strictement aux personnes dont le nom figure au devant de la caisse et ayant fait une commande sur [...]. Les personnes ayant commandé et payé la marchandise vous en remercient. Soyez fair-play!"*.

Enfin, une surveillance a été mise en place. C'est ainsi qu'à l'occasion de la livraison du mardi 31 mars 2009, V._____, directrice des ressources humaines de K._____ SA, et R._____, responsable qualité et sécurité dans la même entreprise, se sont placés à l'étage supérieur par rapport à l'endroit où étaient déposés les cageots de fruits et légumes, avec la liste nominative des commandes. Ayant entendu du bruit à l'étage inférieur, ces deux personnes sont descendues et ont trouvé la demanderesse, en train de plier des cartons. A proximité d'elle se trouvait

un grand sac à poubelle que P._____ a été invitée à ouvrir. Tout d'abord réticente, elle a fini par accepter. R._____ a pris le sac et a trouvé, au fond de celui-ci, 6 à 10 kiwis sous du plastique d'emballage usagé. Ces trois personnes se sont alors rendues dans le bureau de X._____, spécialiste en gestion des ressources humaines chez K._____ SA. Selon celle-ci, la demanderesse lui a expliqué qu'elle n'avait pas volé ces kiwis mais qu'elle les avait pris pour ses petits-enfants qui en avaient besoin. X._____ lui a alors fait signer une déclaration où l'on peut lire ce qui suit : *"Le 31 mars 2009, j'ai ramassé les poubelles dans le couloir au sous-sol de K._____ SA à Crissier. J'ai vu des légumes dans le couloir dans des cageots en plastiques. J'ai regardé dans les cageots, et ai vu des kiwis. J'en ai pris deux poignées et les ai mis dans mon sac poubelle. J'ai pris le sac pour monter au vestiaire mais Madame V._____ m'a demandé d'ouvrir le sac. J'ai dit que j'ai pris les kiwis pour les manger."*

X._____ a signifié à P._____ qu'elle était renvoyée avec effet immédiat. La demanderesse s'est ensuite rendue chez Y._____ SA, à Morges, qui lui a confirmé son licenciement pour juste motif.

Par demande formée le 26 août 2009 devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal), P._____ a conclu à ce que la défenderesse Y._____ SA soit condamnée à lui verser la somme de 3'059 fr. brut, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 avril 2009, à titre de salaires dus pour le délai ordinaire de congé, et la somme de 9'177 fr. net, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 avril 2009, au titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. En substance, la demanderesse ne contestait pas avoir pris quelques kiwis mais soutenait l'avoir fait de toute bonne foi, pensant que ces fruits étaient à disposition du personnel de l'entreprise K._____ SA pour qu'il puisse les manger. Ne comprenant que très difficilement le français, elle n'aurait pas compris que la marchandise déposée dans les cageots était propriété de tiers, soulignant que K._____ SA a effectivement pour habitude de distribuer des fruits à son personnel.

Par déterminations du 25 septembre 2009, la défenderesse Y._____ SA a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

A l'audience tenue par le tribunal le 12 janvier 2010 ont comparu les parties, la demanderesse étant assistée de son conseil et accompagnée de son fils, qui a fonctionné en qualité d'interprète. Les témoins L._____, V._____, X._____ et R._____ ont été entendus. Il ressort des déclarations de L._____, collaboratrice au restaurant d'entreprise de K._____ SA, notamment que la demanderesse lui avait téléphoné le jour de son licenciement et lui avait expliqué à cette occasion qu'elle ignorait que les fruits et légumes se trouvant dans les cageots appartenaient à des collaborateurs de K._____ SA et qu'elle avait pris les kiwis pour les mettre au vestiaire afin de les manger plus tard. Par ailleurs, il ressort en particulier des déclarations des témoins V._____ et R._____ que la demanderesse maîtrisait raisonnablement la langue française. A l'issue de l'audience, un complément d'instruction a été ordonné.

A l'audience du 31 mai 2010 ont comparu les parties, la demanderesse étant assistée de son conseil et accompagnée de son fils, qui a fonctionné en qualité d'interprète. Le témoin T._____ a été entendu.

En droit, les premiers juges ont d'abord retenu qu'il n'y avait aucune confusion possible entre les fruits remis gratuitement, à la pièce, aux travailleurs de K._____ SA par leur employeur et les fruits et légumes achetés par certains collaborateurs de K._____ SA, déposés en un endroit discret et peu fréquenté et dont l'état de fraîcheur et le fait qu'ils soient regroupés dans des cageots nominatifs par commande et non par genre excluaient que l'on puisse penser qu'ils étaient à la libre disposition de chacun ou destinés à être jetés. Ensuite, les premiers juges ont rejeté l'argument tiré de la mauvaise compréhension de la langue française par la demanderesse, relevant que la compréhension de la situation n'était guère liée à celle de la langue en l'espèce (le lieu de situation des cageots, le fait qu'ils soient remplis par commande et non

par genre et le nom des destinataires figurant sur ceux-ci constituant autant d'éléments perceptibles indépendamment de la langue parlée) et que plusieurs témoins avaient confirmé que la demanderesse s'exprimait raisonnablement en français, ce qui était d'ailleurs apparu aux débats, l'intéressée paraissant suivre ceux-ci en ne recourant que rarement aux services de l'interprète. Enfin, les premiers juges ont considéré qu'en dissimulant les kiwis dans un sac à poubelle, sous des morceaux de plastique d'emballage, la demanderesse avait démontré qu'elle savait que ces fruits étaient propriété de tiers, qu'elle avait une volonté de dissimulation et qu'elle avait conscience d'agir de façon malhonnête. Ils ont dès lors estimé qu'un tel comportement était assimilable à un vol au sens de la loi pénale et justifiait la mesure de renvoi avec effet immédiat prise à l'encontre de la demanderesse. En effet, même de peu d'importance et commis à une seule reprise sur des fruits dont il était sans pertinence qu'ils aient appartenu aux collaborateurs de l'entreprise K. _____ SA et non à cette dernière, le vol constituait un motif propre à ruiner irrémédiablement les liens de confiance entre employeur et employé, d'autant plus que l'employeur de la demanderesse, respectivement la société locataire de ses services, devaient tout particulièrement pouvoir lui faire confiance dès lors qu'elle disposait, en tant que nettoyeuse, des clefs des locaux dans lesquels elle circulait librement, souvent en dehors des heures de bureau.

B. Par acte motivé du 4 août 2010, P. _____ a recouru contre le jugement, prenant, avec suite de frais et dépens, les conclusions en réforme suivantes :

- "1. La présente demande est admise.
2. Y. _____ SA est condamnée à verser à Mme P. _____ la somme de 3'059.- francs brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2009.
3. Y. _____ SA est condamnée à verser à Mme P. _____ la somme de 9'177.- francs, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2009."

En droit :

1. Résultant du contrat de travail, le litige qui divise les parties est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la LJT (loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61). Il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 2 al. 1 let. a LJT).

L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité et en réforme au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11). Sous réserve des art. 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art 46 al. 2 LJT).

En l'espèce, le recours, qui tend exclusivement à la réforme de la décision attaquée, a été interjeté dans le délai de 30 jours dès la notification du jugement, soit en temps utile. Il est ainsi formellement recevable.

2. Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement rendu par un tribunal de prud'hommes, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC. Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT; JT 2003 III 3).

3. La recourante soutient que le licenciement immédiat qui lui a été signifié était injustifié. D'abord, concernant les actes qui lui sont

reprochés, elle n'a été l'objet d'aucune plainte pénale. Ensuite, il ressort selon elle de certains témoignages recueillis par le tribunal qu'elle n'avait pas l'intention de causer un quelconque préjudice à son employeur, ni à K._____ SA ni aux employés de cette dernière. Enfin, même si cette dernière entreprise souhaitait mettre un terme immédiat au contrat de mission, cela ne justifiait pas encore que son employeur, soit la défenderesse, résilie avec effet immédiat son contrat de travail.

4. La location de services, communément appelée travail intérimaire, se trouve régie par la LSE (loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services; RS 823.11). Dans le cadre de cette institution, les rapports juridiques sont triangulaires : le travailleur intérimaire est engagé par une entreprise de travail intérimaire, le "bailleur de services" (cf. art. 19 LSE), qui le met à disposition d'une "entreprise locataire de services" (cf. art. 22 LSE). Il n'y a pas de relation contractuelle entre le travailleur intérimaire et l'entreprise locataire de services, quand bien même celle-ci peut lui donner des instructions et doit, à son égard, respecter certaines obligations (cf. G. Aubert, Commentaire Romand, Code des obligations I, n. 30 ad art. 319 CO, pp. 1677-1678).

Dans un tel cas de figure, les obligations de l'employeur, à savoir de l'agence de placement, sont celles qui résultent du contrat de mission. Elles s'éteignent avec la fin de la mission. Quant à l'entreprise locataire de services, si elle jouit d'un certain nombre de prérogatives liées à son statut d'"employeur de fait" (pouvoir de donner des directives et des instructions liées à l'exécution du travail), elle n'est pas cotitulaire du pouvoir de dénoncer le contrat de travail, que ce soit en respectant le délai de congé ou immédiatement pour de justes motifs, ou de le renouveler, puisqu'elle n'a aucun pouvoir direct sur son existence (cf. Luc Thévenoz, Le travail intérimaire, thèse Genève 1987, p. 242; ATF 129 III 124 et les réf. citées; CREC I 23 septembre 2009/490).

La jurisprudence a eu l'occasion de se pencher sur la question de savoir si l'agence de travail intérimaire était en droit de résilier avec effet immédiat le contrat qui la lie au travailleur intérimaire en se référant aux motifs invoqués par l'entreprise utilisatrice. La Chambre d'appel de prud'hommes de Genève a jugé que si l'agence de travail intérimaire recevait du locataire de services des informations particulièrement négatives sur le comportement du travailleur intérimaire, qu'il refuse d'occuper plus longtemps, elle pouvait à son tour, après appréciation de toutes les circonstances du cas particulier, licencier de manière abrupte ce travailleur; tel est le cas d'un travailleur intérimaire qui commet un délit au préjudice de l'utilisateur de services (cf. JAR 1999 p. 300).

5. Une infraction pénale commise par le travailleur à l'occasion de son travail et à l'encontre de l'employeur, comme un vol commis au préjudice de l'employeur, de collègues ou de clients, constitue usuellement un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Le caractère pénal n'est pas déterminant puisque, nonobstant l'acquiescement au pénal, le juge civil peut retenir la matérialité des faits reprochés au travailleur, y compris le dessein d'enrichissement illégitime (cf. Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., p. 494; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des art. 319 à 341 CO, p. 565; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^{ème} éd., Lausanne 2010, n. 1.60 ad art. 337 CO, p. 330; ATF 130 III 28 c. 4.1 p. 31).

En l'occurrence, le comportement de la recourante lors des événements du 31 mars 2009 est, comme l'ont retenu les premiers juges, assimilable à un vol au sens de la loi pénale. Contrairement à ce que tente de faire accroire la recourante, les témoignages recueillis par le tribunal ne la disculpent pas, mais établissent au contraire son intention dolosive. Ainsi les deux responsables de la défenderesse qui avaient mis en place la surveillance, à savoir V._____ et R._____, ont décrit le stratagème utilisé par la recourante pour emporter la cargaison de fruits dérobés dans les cageots étiquetés au nom d'employés de la défenderesse. Même si le témoin R._____ a rapporté les propos de la recourante, qui a déclaré

"qu'elle pensait pouvoir se servir", il a mis en doute sa bonne foi par le fait qu'elle avait caché la nourriture au fond d'un sac à poubelle sous un morceau de plastique. Il a également rapporté qu'elle avait prétendu que le sac ne contenait que des déchets, puis qu'elle avait été réticente à l'ouvrir, qu'il avait dû insister par deux fois et que finalement c'est lui qui l'avait ouvert. Par ailleurs, contrairement à ce qu'elle prétend dans son recours, la recourante n'avait pas l'intention de "manger ces fruits dans son vestiaire", mais bien, selon ce qu'a rapporté le témoin X. _____, de les apporter à "ses petits-enfants qui en avaient besoin".

La matérialité des faits est ainsi établie à satisfaction de droit et la qualification de vol doit être confirmée, même si aucune plainte pénale n'a en définitive été déposée. Le fait qu'il se soit agi de marchandises de peu de valeur ne saurait jouer de rôle déterminant. On doit bien plus retenir l'intention de la recourante de s'approprier des biens appartenant à des collègues de travail sur son lieu de travail et le procédé sournois utilisé pour parvenir à ses fins. Un tel comportement était de nature à rompre irrémédiablement la confiance à l'égard de l'entreprise locataire de services. Cette rupture de confiance s'est étendue à la défenderesse, dont la réputation ne saurait être ternie par le comportement répréhensible de la demanderesse dans le cadre de l'une de ses "missions". C'est du reste bien en se référant à sa faute grave commise à l'égard de l'entreprise K. _____ SA que la défenderesse l'a congédiée avec effet immédiat (cf. P. 8). Dans ces circonstances, on doit considérer que le licenciement dont a été l'objet la demanderesse est justifié. Partant, c'est à juste titre que les premiers juges ont rejeté les prétentions formées par la demanderesse.

6. En conclusion, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, et le jugement attaqué confirmé.

S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir d'émolument

judiciaire (cf. art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 2 septembre 2010

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit
aux intéressés.

Le greffier :

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 Joëlle Vuadens (pour P. _____),
- Me Denis Weber (pour Y. _____ SA).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 12'236 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 de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

Le greffier :