

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 25 novembre 2010

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Krieger
Greffier : M. Greuter

Art. 337 et 343 CO; 46 aLJT

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **K.**_____ **SA**, à [...], défenderesse, contre le jugement rendu le 10 mars 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant la recourante d'avec **Q.**_____, aux [...], demandeur, et **O.**_____, à [...], intervenante.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 10 mars 2010, dont la motivation a été notifiée le 29 septembre 2010 à l'intervenante O.____ et à la défenderesse O.____ SA et le 2 octobre 2010 au demandeur Q.____, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a prononcé que K.____ SA est débitrice de Q.____ et lui doit prompt paiement de la somme de 7'587 fr. 55, valeur échue, à titre de salaire brut, sous déduction des charges sociales (I), que K.____ SA est débitrice de O.____ et lui doit prompt paiement de la somme de 8'912 fr. 45, valeur échue (II), que toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées (III) et que le présent jugement est rendu sans frais ni dépens (IV).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, qui est le suivant:

"1.

K.____ SA (ci-après: la défenderesse) est une société anonyme, inscrite au Registre du commerce le 11 mars 2009 qui a son siège à [...]. Cette société a notamment pour but l'exploitation d'un garage et le commerce de tous véhicule automobile.

Q.____ (ci-après: le demandeur) a été engagé le 1^{er} août 2006 par le W.____ SA en qualité de mécanicien (pièce n° 1 du demandeur). K.____ SA ayant repris les activités du W.____, le contrat de travail du demandeur a été transféré en date du 1^{er} mai 2009 à la défenderesse par un avenant du 25 février 2009 (pièce n° 2 du demandeur).

Le salaire mensuel brut du demandeur était de francs 4'500.- sur 13 mois (pièces n° 1 du demandeur et certificat de salaire annexé).

La reprise du W.____ par K.____ SA s'est accompagnée d'un changement dans les marques sous concession, la défenderesse étant représentante de N.____, alors que le W.____ s'occupait principalement des marques [...].

Le changement de marque sous concession lié à la reprise du W.____ a impliqué, des employés dont le contrat a été repris, une formation d'initiation à la nouvelle marque représentée (N.____).

Ladite formation se déroule en deux phases. La première se passe sur le lieu de travail et consiste en un cours introductif sous forme de tutoriel informatique, suivi d'un questionnaire informatique; cette phase est appelée "cours SIP".

La seconde phase de cours est dispensée par N._____ Suisse à [...]. La réussite du cours SIP est un préalable indispensable pour pouvoir suivre les cours auprès de l'importateur.

Dans le courant du mois de septembre 2009, le demandeur a tenté de passer les cours SIP dans les locaux de la défenderesse. Le demandeur a fait une nouvelle tentative de passer le cours le 23 septembre 2009. Suite à un nouvel échec (dont les causes sont contestées par les parties), la défenderesse a donné, au demandeur et en main propre, un avertissement en date du 23 septembre 2009, avec menace de licenciement avec effet immédiat si ce dernier n'effectuait et ne réussissait pas les cours SIP d'ici au 25 septembre 2009 (pièce n° 5 de la défenderesse).

Le 5 octobre 2009 (le demandeur étant en vacances du 25 septembre au 5 octobre), la défenderesse a résilié avec effet immédiat le contrat de travail qui la liait au demandeur. Le motif invoqué était la non-réussite du cours de base SIP dans le délai imparti, à savoir le 25 septembre 2009 (pièce n° 4 de la défenderesse).

En date du 6 octobre, le demandeur a contesté son licenciement ainsi que l'avertissement du 23 septembre, tout en rappelant qu'il serait disposé à suivre les cours en 2010 et ce pour des raisons de charges de famille.

Par la même occasion, il s'est tenu à la disposition de la défenderesse pour une reprise de son travail (pièce n° 5 du demandeur).

Le 8 octobre 2009, la défenderesse a contesté la position du demandeur et refusé son offre de réintégration (pièce n° 6 du demandeur).

2.

2.1.

Le demandeur ne conteste pas n'avoir pas validé les cours de formation SIP, ni avoir tenté de les réussir en y mettant beaucoup de persévérance, ce qui ressort également de la déclaration de E._____, employée à l'administration auprès de la défenderesse.

En revanche, le Tribunal de céans n'a pas pu déterminer avec certitude si le système informatique avec lequel lesdits cours se faisaient à fonctionné correctement lors des diverses tentatives effectuées par le demandeur. Comme il sera exposé ci-après, cette question - qui n'a pas d'influence sur le résultat de la présente cause - peut en conséquence rester ouverte.

Il se dégage des témoignages de L._____, responsable d'atelier et de S._____, directeur de l'agence, que le suivi des cours SIP par les mécaniciens est une exigence de la marque N._____ envers les garages concessionnaires.

Le Tribunal retient que ladite exigence de l'importateur légitime la défenderesse à attendre de ses employés qu'ils participent aux dits cours avec un minimum d'intérêt.

2.2.

La défenderesse allègue, en sus du refus du demandeur de suivre et réussir les cours SIP, que son attitude générale aurait porté préjudice aux intérêts de l'entreprise.

Ces allégations font référence à une erreur de manipulation du lift qui aurait causé pour 1'000.- francs de dégâts, du dénigrement de la marque N._____, et d'une erreur d'inversion de roues, qualifiée de faute grave par l'employeur ainsi que d'une attitude déplacée du demandeur à l'égard de la clientèle féminine.

Sur ces faits, aucun élément probant n'a pu être apporté par la défenderesse. Par ailleurs, l'avertissement écrit donné au demandeur en date du 23 septembre 2009 ne fait pas état de tels manquements.

Au contraire, les témoignages de M._____, ancien collègue mécanicien du demandeur, de L._____, chef d'atelier dans la nouvelle structure ainsi que de A.R._____, ancien patron du demandeur, confirment les qualités de mécanicien de ce dernier. B.R._____, notamment, a tenu des propos élogieux à l'adresse du demandeur tout comme L._____ qui a déclaré reconnaître en la personne de Q._____ un bon élément.

Si plusieurs témoins admettent qu'une certaine rudesse de langage peut être prêtée au demandeur - ce que ce dernier ne conteste pas - celle-ci ne doit néanmoins pas être surestimée; le Tribunal retient que ladite rudesse de langage n'excédait pas celle qui peut avoir habituellement cours dans le milieu des mécaniciens.

Les propos parfois colorés tenus par le demandeur ne visaient que le matériel à l'exclusion de toutes personnes. La personnalité des supérieurs et collègues du demandeur n'a ainsi jamais été touchée par les propos de ce dernier. Au contraire, B.R._____ a affirmé que Q._____ est quelqu'un d'agréable et E._____ a affirmé ne jamais s'être sentie menacée par l'attitude oppositionnelle du demandeur au sujet des cours SIP.

Le Tribunal ne voit pas de motif permettant de s'écarter de ces éléments apportés par différents témoins.

En ce qui concerne les allégations de dénigrement de la marque représentée par le demandeur, rien n'indique que cela ait été fait devant la clientèle, ni que cela ait préjudicié la qualité du travail fourni par le demandeur.

Enfin, S._____, directeur, a reconnu que sans "l'affaire" des cours SIP, le demandeur n'aurait pas été licencié, ce qui tend à confirmer l'aspect fortement accessoire des critiques susmentionnées avancées par la défenderesse.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal ne considère pas que le demandeur ait eu une attitude déplacée, ni que la qualité de son travail ne doive être remise en cause. Au regard des règles applicables sur le fardeau de la preuve (art. 8 CC), la défenderesse succombe à apporter la preuve de l'existence d'autres éléments complémentaires pouvant justifier le licenciement immédiat du demandeur.

2.3.

Les propos tenus par A.R._____ et B.R._____, J._____ et M._____ - qui ont travaillé ensemble au W._____ - font état de difficultés lors de la reprise de ce dernier par la défenderesse et de la manière dont elle été effectuée. S._____ et L._____ - issus tous deux du groupe repreneur - admettent eux aussi que la reprise ne s'est pas faite sans problème.

Force est de constater que l'intégration des anciens employés du W._____ a été plus que difficile. Un certain nombre d'entre eux ayant d'ailleurs démissionnés ou ont été renvoyés dans les mois qui ont suivi la reprise du W._____ par la défenderesse.

Par courrier du 9 octobre 2009 parvenu au greffe le 13 octobre 2009, le demandeur a ouvert action auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois, concluant au versement de francs 30'000.- à titre de salaire pour le délai légal de congé, d'indemnité au sens de l'art. 337c CO et de solde de 13^e salaire.

Le 2 novembre 2009, O._____ a déposé une requête d'intervention, concluant, en vertu de son droit de subrogation, au versement de francs 8'912,45 avec intérêt à 5%.

Lors de l'audience de conciliation qui s'est tenue le 4 novembre 2009, le Président a admis la requête d'intervention de O._____.

Les audiences d'instruction et de jugement se sont tenues les 27 et 28 janvier 2010 ainsi que le 9 mars 2010.

Par jugement du 10 mars 2010, notifié le 11 mars 2010, le Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois a (I.) alloué la somme de francs 7'587, 55 au demandeur à titre de salaire brut, sous déduction des charges sociales (II.) alloué à O._____ la somme de francs 8'912,45, valeur échue.

Par requête du 15 mars 2010, la défenderesse a requis par son conseil, M. Schwab *aab*, la motivation du jugement susmentionné. Intervenue dans le délai de 10 jours prescrit par l'art. 117a al. 2 OJV (RSV 173.01), il convient d'entrer en matière sur la requête de motivation."

En droit, les premiers juges ont retenu que la défenderesse avait donné au demandeur Q._____ un avertissement assorti d'une menace de licenciement immédiat si ce dernier ne suivait pas et ne réussissait pas les cours SIP. Ce fait ne suffisait cependant pas à reconnaître le licenciement immédiat du demandeur Q._____ comme étant valable au sens de l'art. 337 CO, à défaut d'un juste motif. L'échec et l'opposition du demandeur Q._____ à passer les cours SIP n'étaient pas constitutifs d'un tel motif, mais, en raison de son comportement oppositionnel, le demandeur Q._____ n'avait pas droit à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO.

B. La défenderesse K._____ SA a recouru contre ce jugement par acte du 14 octobre 2010 en concluant implicitement à la réforme en ce sens que les conclusions du demandeur Q._____ et de l'intervenante O._____ sont rejetées.

Les intimés n'ont pas été invités à se déterminer.

En droit :

1. Conformément à l'art. 405 al. 1 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272), les anciennes voies de recours demeurent applicables.

a) Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la loi vaudoise du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après: aLJT; ROLV 1999 p. 164) et relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 2 al. 1 let. a aLJT).

L'art. 46 aLJT ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD (Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966; RSV 270.11).

En l'espèce, interjeté en temps utile, le recours, qui tend à la nullité respectivement à la réforme du jugement attaqué, est recevable en la forme.

b) Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT). Les parties ne peuvent toutefois 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'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD).

Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc 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 (ibidem).

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, ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

2. La recourante K. _____ SA, après avoir commenté l'état de fait, soutient que le refus de l'intimé Q. _____ de suivre une formation en cours d'emploi justifiait, au vu de l'avertissement qui lui avait été signifié préalablement, un licenciement immédiat.

a) Selon l'art. 337 al. 1 1^{ère} 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 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. 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. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. 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 [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]). 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 130 III 28 c. 4.1).

b) En l'espèce, il faut considérer avec les premiers juges que le refus de l'intimé Q._____ de suivre une formation en cours d'emploi ne l'empêchait pas d'effectuer normalement son travail, à tout le moins jusqu'à l'échéance d'un délai de congé ordinaire, si bien qu'on ne se trouvait pas dans des circonstances qui, comme prévu à l'art. 337 al. 2 CO, ne permettaient pas d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail. Il faut également tenir compte de la situation particulière des parties, qui devaient s'adapter à une reprise de commerce, ainsi que du fait que l'intimé Q._____ était un mécanicien expérimenté. On ne saurait dès lors comparer son refus à celui d'un employé refusant d'effectuer certaines tâches lui incombant dans le cours normal de son activité et rendant impossible la poursuite des rapports de travail. C'est ainsi à juste titre que les premiers juges ont nié que les conditions d'un licenciement immédiat fussent réunies.

A cela s'ajoute que l'avertissement donné à l'intimé Q._____ laissait un délai de deux jours non seulement pour passer, mais pour réussir le cours SIP, ce qui était insuffisant. Quant au laps de temps avant le congé, il ne pouvait être mis à profit par l'intimé Q._____, puisque celui-ci était en vacances du 25 septembre au 5 octobre 2009, date à laquelle le congé a été donné. Or, l'avertissement doit être donné de telle manière que le travailleur ait le temps de s'y conformer (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2^e éd., Lausanne 2010, n. 1.33 ad art. 337 CO; Caruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich/Genève/Bâle 2009, p. 562).

3. Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD et le jugement entrepris confirmé.

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure est gratuite (art. 343 al. 3 CO, 10 aLJT et 235 aTFJC [Tarif vaudois du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; ROLV 1984 p. 458]).

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 25 novembre 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 :

- M. Daniel Schwab, aab (pour K. _____ SA),
- Mme Sylvia Rapaz, Syndicat Unia (pour Q. _____),
- O. _____.

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 16'500 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 fédérale 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 l'Est vaudois.

Le greffier :