

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 30 janvier 2014

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Abrecht et Perrot
Greffier : Mme Pache

* * * * *

Art. 337 CO

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **V.**_____, à Seigneux, contre le jugement rendu le 14 novembre 2013 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelant d'avec **K.**_____**SA**, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 14 novembre 2013, dont les motifs ont été envoyés aux parties le 10 janvier 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois a rejeté les conclusions prises par V._____ dans sa demande du 25 septembre 2013 à l'encontre de K._____SA et admis les conclusions libératoires de la partie défenderesse (I) et dit que le présent jugement est rendu sans frais ni dépens (II).

En droit, les premiers juges ont considéré en substance que le demandeur s'était, avant son licenciement avec effet immédiat, vu adresser trois avertissements, dans lesquels il lui était notamment reproché d'être négligent dans l'accomplissement de son travail, d'adopter une attitude physiquement et verbalement inacceptable et de s'en être pris physiquement à son directeur. Ces avertissements, en tant qu'ils portaient sur des manquements du demandeur en relation avec ses obligations contractuelles et qu'ils exprimaient la menace d'une sanction, à savoir le licenciement avec effet immédiat en cas de non-respect, étaient valables et le demandeur ne s'était pas opposé à leur contenu. Il résultait d'une lettre du 17 janvier 2013 que le demandeur avait été licencié avec effet immédiat au motif que, le jour même, il avait adopté un comportement agressif, irrespectueux et injurieux envers ses supérieurs, ce qui avait été corroboré par les déclarations de deux témoins. Au vu de la chronologie des faits et du nombre d'avertissements, le demandeur devait s'attendre à un licenciement en cas de réitération de sa part. Or, quatre mois après son troisième avertissement, il s'en était à nouveau pris verbalement à son directeur, adoptant une attitude irrespectueuse et agressive. Quant au motif du licenciement, il correspondait à celui des avertissements des 7 juin 2010 et 10 septembre 2012, dans la mesure où il était question dans ces deux courriers de comportement agressif et irrespectueux. Il apparaissait inutile d'adresser à l'intéressé un nouvel avertissement, dans la mesure où la persistance des faits reprochés ne permettait pas

d'envisager un quelconque amendement ou prise de conscience de sa part, de sorte que la résiliation immédiate était justifiée et qu'il n'y avait par conséquent pas lieu d'examiner les prétentions pécuniaires du demandeur, dont les conclusions devaient être rejetées.

B. Par acte du 14 janvier 2014, V._____ a fait appel de ce jugement, concluant, sous suite de frais, à sa réforme en ce sens que l'intimée soit reconnue sa débitrice d'un montant de 25'000 fr., net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2013, à titre de salaire (délai de congé légal) ainsi qu'à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

C. La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. Le demandeur V._____ a suivi une formation de tailleur de diamants. Il a exercé cette profession durant plusieurs années au sein de la société défenderesse K._____SA.

K._____SA est une société anonyme dont le siège est à [...] et ayant pour but l'"achat de diamants bruts et taille de diamants pour la fabrication d'outils". J._____ en est le directeur avec signature collective à deux.

Par contrat du 9 novembre 2006, le demandeur a été engagé en qualité d'affûteur par la défenderesse. Le contrat prévoyait un taux d'activité de 100 % (soit 42,45 heures par semaine, réparties sur cinq jours) pour un salaire mensuel brut de 4'500 francs.

Par avenant du 7 août 2012, le demandeur a diminué son taux d'activité à 90 % (soit 39,30 heures par semaine, réparties sur quatre

jours et demi) pour un salaire mensuel brut de 4'860 francs. Il est passé du statut d'affûteur à celui de tailleur de diamants industriels.

2. Plusieurs témoins ont été entendus dans le cadre de l'instruction de la présente cause. Ils ont notamment été amenés à s'exprimer sur le travail du demandeur ainsi que sur son comportement avec sa hiérarchie.

Selon le témoin B._____, ancien employé de la défenderesse, le demandeur ne respectait pas toujours les cotes mais il faisait tout de même son travail. Ce témoin a en outre personnellement assisté à des réprimandes adressées au demandeur. Il a notamment indiqué que le ton montait rapidement entre celui-ci et J._____, étant précisé que selon lui, le directeur manquait de diplomatie vis-à-vis de certains employés.

Le témoin G._____, également ancien employé de la défenderesse, a déclaré qu'il n'avait jamais eu de difficultés avec le demandeur, qui, selon lui, travaillait bien. Il n'a jamais assisté à des réprimandes de la part du directeur à l'endroit du demandeur, mais ce dernier lui a fait part de problèmes survenus entre eux. Selon G._____, il arrivait à J._____ d'élever le ton tout en restant néanmoins poli. De manière générale, J._____ adoptait un comportement de directeur. Il dirigeait son équipe et réagissait lorsque cela était nécessaire.

Le témoin K._____, actuellement responsable de production au sein de K._____SA, a expliqué qu'il travaillait au service de la défenderesse depuis 2009. En qualité de responsable, il assurait la surveillance de tous les ateliers dont celui d'affûtage. Selon ses dires, le demandeur n'était pas constant dans la qualité de son travail. A cet égard, il avait été réprimandé tant par J._____ que par lui-même. Le demandeur réagissait mal face aux remarques. Il était arrivé que le ton monte mais sans que cela n'aille jamais plus loin.

Selon le témoin T._____, secrétaire de J._____ au sein de K._____SA depuis cinq ans, le demandeur avait fait l'objet de plusieurs réprimandes par le directeur, sans que celles-ci ne soient toutefois nombreuses. Ce témoin a estimé que ces avertissements étaient justifiés.

J._____, directeur, a pour sa part estimé que le travail effectué par le demandeur n'était pas de bonne qualité. Selon lui, V._____ était négligent et ne suivait pas les procédures. Il a toutefois reconnu que le demandeur avait fait des efforts mais que ceux-ci n'avaient pas duré longtemps.

3. a) Le 15 mai 2008, la défenderesse a adressé un premier avertissement écrit au demandeur. En substance, elle lui a reproché un manque de conscience professionnelle récurrent, le non-respect des directives de fabrication ainsi qu'un travail peu soigné occasionnant des surcoûts de production. La défenderesse a enjoint le demandeur de modifier son comportement et ce afin de poursuivre son activité au sein de K._____SA.

V._____ n'a pas contesté cet avertissement.

b) Par courrier du 17 juin 2010, la défenderesse a signifié un second avertissement au demandeur. Cet écrit faisait état de négligences de la part du demandeur dans l'exécution de son travail. K._____SA a avisé V._____ que, s'il ne changeait pas immédiatement « ses responsabilités professionnelles », elle serait contrainte de rompre le contrat de travail qui les liait.

Le demandeur ne s'est pas non plus opposé à cet avertissement.

c) Il ressort des déclarations de J._____ qu'en date du 7 septembre 2012, il a fait plusieurs remarques au demandeur. Celui-ci a réagi de manière impulsive, se braquant, devenant arrogant et malhonnête. Il est même allé jusqu'à saisir le directeur par le collet de sa

chemise en l'empoignant et en le tirant vers lui. T._____ a confirmé ces éléments en indiquant, que lors d'un épisode en septembre 2012, J._____ et V._____ s'étaient fâchés et que le second avait empoigné le premier.

Par lettre recommandée du 10 septembre 2012, la défenderesse a adressé au demandeur un troisième avertissement. Ce courrier faisait suite à son comportement « inapproprié et inacceptable » constaté le 7 septembre 2012. K._____SA a reproché à son employé d'avoir adopté un comportement verbalement agressif et de s'en être pris physiquement à son directeur. Elle a en outre avisé le demandeur qu'un tel agissement ne saurait être toléré à l'avenir, faute de quoi il entraînerait un licenciement pour faute grave.

Le demandeur n'a, là encore, pas contesté cet avertissement.

4. a) Le témoin T._____ a déclaré que courant janvier 2013, deux événements s'étaient succédés. D'une part, le demandeur s'était vu reprocher d'avoir endommagé un diamant. La secrétaire a exposé avoir eu le sentiment que le demandeur adoptait une attitude « je-m'en-foutiste ». D'autre part, ensuite d'un problème de travail incorrectement exécuté, V._____ et J._____ s'étaient fâchés. A cette occasion, le demandeur s'était levé et s'était placé à quelques centimètres du directeur. Ce dernier était retourné dans son bureau et le demandeur avait alors poussé un cri de singe.

K._____ a quant à lui indiqué lors de son audition qu'il avait été convoqué par le directeur en compagnie du demandeur le 17 janvier 2013. Lors de cette séance, J._____ avait formulé des reproches au demandeur, reproches mal reçus par celui-ci. V._____ avait haussé le ton et J._____ avait répliqué en lui signifiant qu'il n'avait plus sa place dans l'entreprise s'il réagissait de la sorte. C'est alors qu'V._____ avait quitté les lieux en déclarant qu'il se mettrait à l'assurance. K._____ a précisé que, le même jour, lorsqu'il se trouvait dans le bureau de J._____, il avait entendu le demandeur pousser un cri d'animal.

Quant à J._____, il a expliqué que dès janvier 2013, il avait constaté qu'V._____ persistait à ne pas respecter les consignes internes. A une occasion, ensuite d'un travail mal effectué, il avait eu une discussion avec le demandeur. Une fois encore, ce dernier s'était braqué et était allé jusqu'à pousser des cris tout en imitant un primate.

b) Par pli recommandé du 17 janvier 2013, K._____SA a congédié V._____ avec effet immédiat. Ce congé est intervenu ensuite de l'incident du 17 janvier 2013 et de l'entretien y afférent. Ledit courrier faisait état d'un « comportement agressif, irrespectueux et injurieux » envers ses supérieurs malgré les précédents avertissements.

Le 25 janvier 2013, le demandeur s'est opposé à son licenciement immédiat en contestant les justes motifs avancés à l'appui de celui-ci. Il a exposé que le directeur lui avait signifié à plusieurs reprises qu'il désirait qu'il quittât l'entreprise et qu'il ne le supportait plus. V._____ a en outre contesté toute agressivité, injures ou irrespect à l'égard de J._____, tout en précisant que ce dernier adoptait une attitude agressive et irrespectueuse envers les collaborateurs.

5. Le 5 février 2013, le demandeur a déposé une requête de conciliation par devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois. L'audience de conciliation du 22 août 2013 n'ayant pas abouti, le demandeur s'est vu délivrer une autorisation de procéder.

Par demande du 25 septembre 2013, le demandeur a conclu à l'allocation d'un montant de 25'000 fr., net, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} février 2013, à titre de salaire et d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

Par réponse du 8 octobre 2013, la défenderesse a conclu au rejet.

L'audience de jugement s'est déroulée le 12 novembre 2013 en présence des parties, toutes deux assistées. Quatre témoins ont été entendus à cette occasion. J. _____ a quant à lui été entendu en qualité de partie. Les déclarations de ces intervenants ont été intégrées à l'état de fait ci-dessus dans la mesure utile au jugement de la cause.

En droit :

1. a) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 francs (art. 308 al. 2 CPC).

b) Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, portaient sur un montant supérieur à 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance.

3. a) En l'espèce, l'appelant conteste l'appréciation des premiers juges selon laquelle les faits survenus le 17 janvier 2013, quatre mois après le troisième avertissement du 10 septembre 2012, constituaient un

juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Il fait valoir qu'il a été engagé par l'intimée le 9 novembre 2006, qu'il n'a fait l'objet que de trois avertissements pendant toute la durée du contrat et que le fait qu'il n'ait pas protesté contre ces avertissements serait davantage une circonstance « à décharge qu'à charge », dès lors que cela dénoterait qu'il ne contestait pas avoir une position subordonnée. Reprenant les déclarations des déclarations de J._____, ainsi que des témoins B._____, G._____, K._____ et T._____, telles qu'elles sont rapportées dans le jugement entrepris, l'appelant soutient que les faits survenus en janvier 2013 ne correspondraient d'aucune manière à ceux qui avaient eu lieu en septembre 2012, dans la mesure où il n'y aurait eu en janvier 2013 « qu'une discussion orageuse entre l'appelant et l'intimée », qui ne justifiait pas un licenciement immédiat après une collaboration de plus de six années.

b) Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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 (al. 2).

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 général la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (sur le tout : ATF 130 III 28 c. 4.1 et les arrêts cités).

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 (ATF 127 III 153 c. 1c; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 c. 4.2).

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 (par 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 de sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (sur le tout : ATF 127 III 153 c. 1c). En tous les cas, la notification d'un avertissement établi en bonne et due forme – lequel implique la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement – ne constitue pas un blanc-seing permettant de justifier une résiliation ultérieure, quel que soit le manquement commis (Wyler, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, p. 490).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1; TF 4C.174/2003 du 27 octobre 2003, c. 3.2.3 et les réf. cit.; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., Lausanne 2004, n. 13 ad art. 337 CO).

c) En l'espèce, il est constant que l'appelant s'est vu adresser trois avertissements écrits avant son licenciement avec effet immédiat. Si les deux premiers, du 15 mai 2008 et du 17 juin 2010, portaient sur des négligences de l'appelant dans l'accomplissement de son travail, il lui a été reproché dans l'avertissement du 10 septembre 2012 d'avoir adopté une attitude physiquement et verbalement inacceptable et de s'en être pris physiquement à son directeur. En outre, l'appelant a été dûment averti qu'un tel agissement ne saurait être toléré à l'avenir, faute de quoi il entraînerait un licenciement pour faute grave.

L'avertissement du 10 septembre 2012, en tant qu'il porte sur des manquements de l'appelant en relation avec ses obligations contractuelles et qu'il exprime la menace d'une sanction, à savoir le licenciement avec effet immédiat en cas de non-respect, est valable et son contenu - au demeurant confirmé par les déclarations du témoin T._____ - n'est pas contesté par l'appelant. Par ailleurs, force est de constater que le motif du licenciement immédiat signifié à l'appelant le 17 janvier 2013 correspond à des manquements de même nature que ceux qui lui ont valu l'avertissement du 10 septembre 2012. Si, pris isolément, l'événement du 17 janvier 2013 n'aurait pas été propre à justifier un licenciement avec effet immédiat, tel est en revanche le cas du fait que l'appelant, quatre mois après son dernier avertissement, assorti d'une menace explicite de licenciement en cas de récidive, s'en est à nouveau pris verbalement à son directeur, adoptant une attitude irrespectueuse et agressive, se plaçant à quelques centimètres du directeur et allant jusqu'à pousser des cris en imitant un primate après le départ de celui-ci. Dans ces circonstances, l'intimée était fondée à considérer que les rapports de confiance étaient rompus et qu'un nouvel avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation, dans la mesure où la persistance des faits

reprochés ne permettait pas d'envisager un amendement de l'intéressé. Ainsi, c'est à raison que les premiers juges ont constaté que les justes motifs de licenciement étaient établis et que la résiliation immédiate des rapports de travail était justifiée. Cela étant, il n'y a pas lieu d'examiner les prétentions pécuniaires que l'appelant aurait pu faire valoir en cas de licenciement immédiat injustifié.

4. Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens, dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer sur l'appel et n'a donc pas encouru de frais pour la procédure de deuxième instance (art. 95 al. 3 CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I. L'appel est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens de deuxième instance.
- IV. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 31 janvier 2014

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

La greffière :

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 Jean Lob (pour V._____),
- Me Christian Bettex (pour K._____SA).

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 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 Broye et du Nord vaudois.

La greffière :