

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 28 septembre 2012

Présidence de M.COLOMBINI, président
Juges : M.Krieger et Mme Bendani
Greffier : MmeNantermod Bernard

Art. 337 CO; 308 al. 2 CPC

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **F.**_____, à Pully, défenderesse, contre le jugement rendu le 22 mars 2012 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **W.**_____, à Pully, demanderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

En fait :

A. Par jugement du 22 mars 2012, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 14 août 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de l'Est vaudois a dit que F._____ est la débitrice de W._____ de 5'200 fr., plus intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2011 (I) et de la somme brute de 5'200 fr., le montant net lié à cette somme portant intérêt à 5% l'an dès le 19 novembre 2011, étant précisé que du montant net doit être déduit le montant de 3'651 fr. (II); que F._____ est la débitrice de la [...] de 3'651 fr. (III); que F._____ est la débitrice de W._____ de la somme brute de 3'718 fr. 25, le montant net lié à cette somme portant intérêt à 5% l'an dès le 19 novembre 2011, étant précisé que du montant net doit être déduit la somme de 2'820 fr. (IV); qu'ordre est donné à F._____ de délivrer à W._____ un certificat de travail au sens de l'art. 330a al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) (V); qu'un montant de 1'500 fr., plus TVA, est alloué à titre de dépens à charge de F._____ (VI); que toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées (VII) et que le jugement est rendu sans frais (VIII).

En substance, les premiers juges ont considéré que W._____ avait commis, tout au long de son engagement, un nombre important d'erreurs sans qu'il y ait eu une quelconque amélioration de ses prestations, mais que n'ayant pas envoyé d'avertissement - les courriels ne pouvant y être assimilés - c'était à juste titre que F._____ n'avait pas opté, le 26 septembre 2011, pour la résiliation extraordinaire du contrat. Aucun élément nouveau ne s'étant déroulé depuis lors, ils ont estimé que la société défenderesse n'était pas en droit, le 17 novembre 2011, de résilier le contrat avec effet immédiat. Constatant que, compte tenu de sept jours d'incapacité de travail en octobre 2011, les relations contractuelles prenaient fin le 30 novembre 2011, les premiers juges ont accordé à la demanderesse son salaire brut pour le mois de novembre 2011, sous réserve des droits de la caisse de chômage intervenante, et sa part au treizième salaire (3'718 fr. 25), dont à déduire le montant net de 2'820 fr. versé à l'Office des poursuites le 5 décembre 2011. Estimant que

l'employeuse avait résilié immédiatement le contrat sans justes motifs, ils ont condamné la défenderesse à verser à la demanderesse une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO d'un montant équivalent à un mois de salaire et ordonné à F. _____ de délivrer à son ancienne employée un certificat de salaire respectant l'art. 330a al. 1 CO. Le congé avec effet immédiat ayant pris effet le 18 novembre 2011, les premiers juges ont considéré que les intérêts sur le salaire étaient dus dès le lendemain. Quant aux intérêts sur l'indemnité, ils ont été alloués dès le 1^{er} décembre 2011, conformément à la conclusion de la demanderesse.

B. Le 8 septembre 2012, F. _____ a interjeté appel contre ce jugement en concluant à sa réforme en ce sens que les justes motifs invoqués à l'appui de la résiliation immédiate du contrat de travail soient reconnus.

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

1. F. _____ est une société anonyme de droit suisse ayant son siège à Pully. Elle est inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 1991. Elle a pour but "toute activité dans le domaine du contrôle de l'expertise d'installations électriques; conseils et études pour la réalisation de projets". [...], administrateur président, est titulaire de la signature individuelle.

Par contrat de travail du 5 mars 2011, F. _____ a engagé W. _____, à compter du 14 mars 2011, en qualité de secrétaire téléphoniste, à plein temps. Le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, les trois mois suivant le début de l'emploi étant considérés comme temps d'essai durant lequel chaque partie pouvait dénoncer le contrat par simple avis reçu deux semaines à l'avance. Dès l'expiration du temps d'essai, les délais de congé étaient d'un mois pour la fin d'un mois jusqu'à la fin de la première année de service, de deux mois pour la fin

d'un mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année de service et de trois mois pour la fin d'un mois dès la 10^{ème} année de service (art. 8.1 et 8.2). Le contrat prévoyait un salaire mensuel brut de 5'200 fr. par mois, versé le vingt-cinq de chaque mois, (soit un montant net de 4'320 fr. 85), treizième salaire en sus (art. 4).

W._____ avait notamment pour tâches d'établir la facturation et la gestion des comptes créanciers/débiteurs, ainsi que la rédaction et la gestion des rapports de sécurité.

2. Par pli recommandé du 26 septembre 2011, F._____ a adressé à W._____ la résiliation de son contrat de travail pour le 31 octobre 2011. Pour justifier le licenciement, elle invoquait le fait que malgré une période de six mois, l'employée n'avait pas su répondre à ses attentes.

Des pièces et témoignages, il ressort que W._____ commettait fréquemment des erreurs, en particulier dans la facturation, l'établissement des fiches de salaire et les rapports de sécurité, dont [...] faisait régulièrement état par l'envoi de courriers électroniques. [...], secrétaire auprès de F._____ depuis 2003, et [...], qui a succédé au poste de W._____ dès le 1^{er} décembre 2011, ont confirmé que l'employeuse faisait part à la prénommée de ses nombreux manquements - que le reste du personnel devait réparer - plusieurs fois par semaine, sous forme de courriels, et que celui-ci avait espéré qu'avec le temps la situation s'améliorerait, ce qui n'avait pas été le cas.

Le 21 octobre 2011, le Centre médical de Vidy, à Lausanne, a délivré à W._____ un certificat d'incapacité de travail à 100% du 19 au 26 octobre 2011, en raison d'un accident survenu le 14 octobre 2011.

Le 31 octobre 2011, à midi, F._____ a invité W._____ à quitter son lieu de travail sur le champ et à lui restituer les clés des locaux. A l'audience de jugement, elle a admis avoir libéré l'employée de son obligation de travailler dès cette date.

Par lettre recommandée adressée à F._____ le 31 octobre 2011, W._____ a déclaré qu'elle avait pris acte de son licenciement à fin octobre et qu'elle ne le contestait pas, mais qu'en raison de son incapacité de travail durant le délai de congé, ce dernier était reporté à la fin du mois de novembre 2011.

Par lettre recommandée du 7 novembre 2011, la protection juridique de W._____ a mis en demeure F._____ de payer le salaire du mois d'octobre 2011 dans un délai de cinq jours dès réception de celle-ci et lui rappelait que les rapports de travail étaient prolongés jusqu'au 30 novembre 2011 avec versement du salaire pour ce mois.

Par courrier recommandé du 17 novembre 2011, F._____ a résilié le contrat de travail avec effet immédiat, pour justes motifs.

Le 18 novembre 2011, l'Office des poursuites du district de Lavaux-Oron a saisi, au préjudice de W._____, la totalité du treizième salaire pour l'année 2011 et prié F._____ de lui verser le montant saisi.

Le 1^{er} décembre 2011, le Centre social régional de Pully a versé sur le compte bancaire de W._____ la somme de 2'242 francs.

Le 5 décembre 2011, F._____ a versé à l'office des poursuites, au titre de treizième salaire de W._____, la somme de 2'820 francs.

Le 8 décembre 2011, le Centre social régional de Pully a versé sur le compte bancaire de W._____ la somme de 2'075 fr. 70; le 21 décembre 2011, il a versé 2'242 francs. Les 6 et 20 janvier 2012, deux versements de 1'409 fr. chacun ont encore été opérés.

Le décompte adressé le 13 janvier 2012 à W._____ par la Caisse d'assurance-chômage de la Société des Jeunes Commerçants pour le mois de novembre 2011 fait état de vingt-deux indemnités journalières

correspondant à un montant net de 3'651 fr. versé au Centre social régional Est Lausannois-Oron-Lavaux.

3. Le 23 janvier 2012, constatant que la procédure de conciliation n'avait pas abouti, le président du Tribunal d'arrondissement de l'Est vaudois a délivré à W._____, une autorisation de procéder qui constatait notamment l'intervention de la [...] (ci-après [...]) et les conclusions de cette dernière.

Par demande du 26 janvier 2012, F._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que W._____ soit condamnée à lui payer immédiatement la somme nette de 15'500 fr., avec intérêt à 5% l'an à compter du 17 novembre 2011 ainsi que la somme brute de 8'450 fr., avec intérêt à 5% l'an à compter du 1^{er} décembre 2011, ordre étant donné à la société de lui délivrer un certificat de travail au sens de l'art. 330a CO.

Par lettre recommandée du 1^{er} février 2012, [...] a fait savoir au Tribunal de Prud'hommes que W._____ avait sollicité l'indemnité de chômage auprès de sa caisse depuis le 1^{er} novembre 2011 et rappelait qu'en opérant ce versement, elle se subrogeait à la prénommée dans tous ses droits à des prétentions de salaire, jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité de chômage de 3'651 fr. (art. 29 al. 2 LACI [Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0]). Elle demandait dès lors l'autorisation d'intervenir aux côtés de la demanderesse dans la cause l'opposant à son employeuse.

Le 6 février 2012, la caisse de chômage a versé sur le compte bancaire de W._____ le montant de 3'662 fr. 15.

Par réponse du 19 mars 2012, F._____ a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par W._____ dans sa demande du 22 décembre 2011 ainsi que des conclusions prises par [...] dans sa requête d'intervention du 23 janvier 2012.

A l'audience du jugement du 22 mars 2012, W._____ a précisé que le certificat faisant l'objet de l'ordre contenu dans sa dernière conclusion était celui de l'art. 330a al. 1 CO. F._____ a fait valoir qu'elle était d'avis que le contrat de travail entre les parties devait prendre fin le 7 novembre 2011 et qu'il devait être prolongé de sept jours compte tenu de l'incapacité de travail de la prénommée au cours du mois d'octobre 2011. Elle a admis n'avoir versé aucun salaire pour le mois de novembre 2011, mais qu'elle avait versé à l'Office des poursuites du district de Lavaux-Oron un montant de 2'820 fr. en relation avec le treizième salaire de W._____.

En droit :

1. 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 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il est introduit auprès de l'instance d'appel 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).

Le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Les conclusions ayant pour objet une somme d'argent doivent être chiffrées, à défaut de quoi l'appel doit être déclaré irrecevable, sans qu'il y ait lieu à fixer un délai pour réparer le vice (ATF 137 III 617).

En l'espèce, l'appel est formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC). Toutefois, il ne contient pas de conclusions chiffrées de sorte qu'il est irrecevable. Au demeurant, quand bien même aurait-il été recevable, l'appel aurait dû être rejeté pour les motifs qui suivent.

2. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir nié l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat.

2.1 Aux termes de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase); 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).

2.1.1 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 (ATF 130 III 28 c. 4.1; ATF 130 III c. 3.1).

L'employeur doit formuler l'avertissement de façon claire et conforme aux règles de la bonne foi. Le travailleur doit comprendre la menace d'un renvoi immédiat. A tout le moins cette menace doit-elle pouvoir être déduite de la teneur de l'avertissement (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2^{ème} éd., n. 1.33 ad art. 337 CO; cf aussi ATF 127 III 152).

En l'espèce, les courriels dont se prévaut l'appelante ne contiennent aucune menace de sanction, encore moins de renvoi immédiat.

2.1.2 En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité

promise. Selon une jurisprudence déjà ancienne, l'incapacité professionnelle n'est un motif de renvoi abrupt que si le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre de tout collaborateur pour un poste du même genre et qu'une amélioration est improbable, les exigences étant d'autant plus grandes que le poste est élevé et le délai ordinaire de résiliation long. La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra également justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur. 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). 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 (TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010, c. 6.1 et les réf. citées).

En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que le nombre important d'erreurs qu'avait commises l'employée en accomplissant son travail tout au long des rapports de travail, sans qu'il y ait une quelconque amélioration de ses prestations, ne constituaient pas un motif de licenciement immédiat sans avertissement préalable, les différents courriels échangés entre les parties au sujet de ces erreurs ne pouvant y être assimilés.

Ce raisonnement quant à l'inexistence d'un juste motif de licenciement immédiat ne prête pas le flanc à la critique et doit être suivi; les prestations de travail de l'intimée étaient de toute évidence mauvaises, mais pas au point de justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable.

2.1.3 La partie qui apprend l'existence d'un comportement répréhensible de son partenaire contractuel, propre à justifier la cessation immédiate des rapports de travail, et qui entend mettre un terme à ces derniers pour ce motif, a le choix entre la résiliation ordinaire et la résiliation extraordinaire; si elle opte pour la première, elle renonce définitivement au droit de résiliation immédiate, du moins en tant qu'il se

fonde sur la même circonstance que celle ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat (Favre/Munoz/Tobler, op. cit. n. 1.3 ad art 337 CO et les réf. citées).

En l'espèce, les premiers juges ont considéré que, le 26 septembre 2011, l'employeuse avait avec raison opté pour la résiliation ordinaire des rapports de travail et qu'aucun élément nouveau ne s'étant déroulé jusqu'au 17 novembre 2011, elle n'était pas en droit à cette date de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

Cette argumentation doit être confirmée; en optant le 26 septembre 2011 pour une résiliation ordinaire du contrat, l'employeuse renonçait définitivement au droit de résiliation immédiate, d'autant que le congé se fondait sur la même circonstance que celle qui avait entraîné la résiliation ordinaire.

3. En conclusion, l'appel doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité et le jugement attaqué confirmé.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens, la partie adverse n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel (art. 312 al. 1 CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

I. L'appel est rejeté en tant que recevable.

II. Le jugement est confirmé.

III. L'arrêt, rendu sans frais ni dépens, est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- F. _____,
- W. _____),

et communiqué pour information à :

- Me Xavier Diserens.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 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 l'Est vaudois.

Le greffier :