

4A\_170/2007 /ech

Arrêt du 9 août 2007  
Ire Cour de droit civil

M. et Mmes les Juges Corboz, Président, Klett et Rottenberg Liatowitsch.  
Greffière: Mme Crittin.

X. \_\_\_\_\_ SA,  
recourante, représentée par Me Paul-Arthur Treyvaud,

contre

Y. \_\_\_\_\_,  
intimé,  
Caisse Z. \_\_\_\_\_,  
intervenante.

contrat de travail; résiliation,

recours en matière civile contre l'arrêt de la Chambre  
des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 16 février 2007.

Faits :

A.

Le 1er septembre 2005, X. \_\_\_\_\_ SA, à V. \_\_\_\_\_, succursale de X. \_\_\_\_\_ SA à W. \_\_\_\_\_, a engagé Y. \_\_\_\_\_, en qualité d'opérateur TV/aide-chauffeur.

B.

B.a Le 14 février 2006, un avertissement formel a été notifié par l'employeur à Y. \_\_\_\_\_. Cet avertissement relatait l'attitude négligente et irrespectueuse de l'employé sur le chantier en cours à cette date et indiquait qu'en cas de nouvelle plainte, l'employeur se verrait contraint de résilier le contrat de travail, sans autre forme d'avertissement et avec effet immédiat.

B.b Entre la fin février et le début mars 2006, Y. \_\_\_\_\_ a intégré une équipe de trois, puis de quatre employés. Cette équipe était chargée d'effectuer des travaux de piquage dans une conduite à U. \_\_\_\_\_. La conduite à assainir était une canalisation d'eau claire, déviée en amont. Le travail s'effectuait sans machine particulière. Afin d'assurer leur sécurité, les employés devaient occuper une position précise: deux hommes se trouvaient dans la conduite, un autre se tenait au fond de la « chambre », c'est-à-dire du puits d'accès, et le dernier restait à la surface, à côté de l'embouchure de la chambre.

Pendant la matinée du 1er mars 2006, Y. \_\_\_\_\_ était censé rester à l'extérieur de la conduite, à côté de l'embouchure de la chambre. A un moment donné, ses collègues l'ont appelé depuis en bas. Y. \_\_\_\_\_ n'ayant pas répondu, l'un d'eux, A. \_\_\_\_\_, est remonté voir ce qui se passait. Il a alors trouvé Y. \_\_\_\_\_ dans le véhicule de service. Après l'intervention de son collègue, Y. \_\_\_\_\_ est retourné à sa place de travail.

B.c Par lettre recommandée du 3 mars 2006, l'employé a été licencié avec effet immédiat, au motif qu'il était installé dans un véhicule à écouter de la musique, alors qu'il devait assurer la sécurité, entre autres, de ses camarades en restant sur une chambre de visite. Y. \_\_\_\_\_ a contesté le licenciement, tout en se mettant à disposition de l'entreprise.

C.

C.a Le 6 juin 2006, Y. \_\_\_\_\_ a assigné X. \_\_\_\_\_ SA en paiement de la somme brute de 21'206 fr.95, composée du salaire dû jusqu'à la fin juin, soit de quatre salaires (4 x 4'780 fr.), de la compensation des vacances (10,6%), du treizième salaire (8,33%), ainsi que de quelques ajustements.

La Caisse Z. \_\_\_\_\_ est intervenue à la procédure. En vertu de sa subrogation dans les droits de Y. \_\_\_\_\_, elle réclamait à X. \_\_\_\_\_ SA le montant de 7'348 fr.60 nets.

Par jugement du 11 septembre 2006, le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois a condamné X. \_\_\_\_\_ SA à payer à Y. \_\_\_\_\_ la somme brute de 21'206 fr.95, soit, compte tenu des déductions sociales, la somme nette de 18'451 fr.15, dont à déduire 7'348 fr.60 pour laquelle la Caisse Z. \_\_\_\_\_ est subrogée. X. \_\_\_\_\_ SA a été condamnée à payer à la Caisse Z. \_\_\_\_\_ la somme de 7'348 fr.60.

C.b Par arrêt rendu le 16 février 2007 à la suite de l'appel interjeté par la défenderesse, la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois a confirmé le jugement du Tribunal des prud'hommes. La cour cantonale a jugé que les conditions d'un renvoi immédiat n'étaient pas réalisées. Elle a indiqué que la violation de la prescription de sécurité n'était pas d'une gravité telle que, selon les règles de la bonne foi, elle ne permettait plus d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Quant à l'avertissement préalable, les juges ont relevé qu'il concernait un autre problème, totalement distinct de celui ayant donné lieu au licenciement avec effet immédiat. En l'absence de persévérance à répéter un comportement condamnable d'un certain type, la cour a estimé que la défenderesse ne pouvait se prévaloir de cet avertissement pour justifier le congé immédiat.

D. La défenderesse interjetée contre ce prononcé un recours en matière civile. Elle requiert l'octroi de l'effet suspensif et conclut à la réforme du jugement, en ce sens que les conclusions du demandeur et de l'intervenante en cause sont rejetées et les conclusions libératoires de la défenderesse admises. Subsidièrement, la défenderesse demande le renvoi du dossier à l'instance cantonale pour nouveau jugement. Invité à remédier à l'irrégularité de sa réponse, qui ne portait pas de signature manuscrite, le demandeur a déposé son écriture - signée - ultérieurement au délai imparti pour ce faire. Il ne sera donc pas tenu compte de la réponse tardive du demandeur.

**Le Tribunal fédéral considère en droit:**

1.

Comme la décision attaquée a été rendue après l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007 (RO 2006, 1242), de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral (LTF; RS 173.110), le recours est régi par le nouveau droit (art. 132 al. 1 LTF).

2.

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un jugement final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 francs (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

3.

3.1 Le recours peut être interjeté pour violation du droit, tel qu'il est

délimité par les art. 95 et 96 LTF. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (cf. ATF 130 III 136 consid. 1.4). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués; il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui. Il ne peut pas entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal si le grief n'a pas été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF).

3.2 Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties (art. 107 al. 1 LTF). Toute conclusion nouvelle est irrecevable (art. 99 al. 2 LTF).

4.

La recourante fait valoir que les conditions d'un licenciement immédiat pour justes motifs, au sens de l'art. 337 CO, sont réalisées et qu'en conséquence la prétention de l'employé n'est pas justifiée. Elle estime que l'employé, en quittant sa place à côté de l'embouchure de la conduite, destinée à assurer la sécurité de l'extérieur, a manqué de manière particulièrement grave à ses obligations. Du point de vue de la recourante, il importe peu que les dangers ne se soient pas actualisés, puisqu'il suffit que l'employé ait pris le risque de mettre cette sécurité en danger. En persistant dans son intention, l'employé a clairement rompu le lien de confiance nécessaire et indispensable dans un domaine où la sécurité doit être assurée sans relâche. La recourante ajoute que la résiliation était d'autant plus admissible que l'intimé avait précédemment reçu un avertissement concernant une négligence sur un autre lieu de travail.

4.1 Aux termes de l'art. 337 al. 1 1<sup>ère</sup> 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 (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a et les références). 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 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2.1). Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du 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. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs permettant de mettre un terme immédiat au contrat de travail (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 (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a; 116 II 145 consid. 6a). Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 129 III 380 consid. 2; 127 III 153 consid. 1a, 351 consid. 4a).

4.2 L'intimé, en s'éloignant de l'embouchure de la conduite, a violé une prescription de sécurité. Afin de juger si le licenciement immédiat était ou non justifié, la cour cantonale a évalué l'importance de la violation considérée. Dans son appréciation, elle a pris en compte le fait que le chantier sur lequel l'incident litigieux s'est produit ne présentait pas de risque particulier. Elle a également examiné la position et la responsabilité du travailleur. Après avoir souligné que l'intimé n'avait pas de formation spécifique pour l'emploi qu'il occupait depuis seulement six mois, elle a relevé que les exigences que l'employeur pouvait avoir à son égard étaient moindres. Elle a par ailleurs noté que l'employé n'occupait pas de position hiérarchique élevée et qu'ainsi il n'existait pas de rapport de confiance accru entre les parties. Quant à la nature du manquement, les juges ont arrêté que l'employé ne s'était visiblement pas rendu compte de la négligence qu'il commettait et que son acte ne correspondait pas à un refus d'ordre. Le fait que le manquement n'a pas nui à l'avancement des travaux a également permis de relativiser l'importance du manquement. S'agissant de l'avertissement préalable, la juridiction cantonale a retenu qu'il concernait un autre problème, totalement distinct de celui ayant donné lieu au licenciement avec effet immédiat et qu'il n'y a donc pas eu persévérance de la part de l'intimé à répéter un comportement condamnable d'un certain type. Au regard de l'ensemble de ces éléments, la cour cantonale a jugé qu'il n'existait pas de justes motifs de licenciement.

Dans son argumentation, la recourante se contente de justifier l'existence de justes motifs sur le seul risque de mise en danger de la sécurité, ainsi que sur le fait qu'il ne pouvait échapper à l'employé que ses collègues se trouvaient dans la conduite et qu'il était important de rester en contact avec eux. Elle n'explique toutefois pas en quoi les circonstances sur lesquelles la cour s'est fondée pour arriver à la conclusion que le licenciement immédiat n'était pas justifié ne seraient pas pertinentes. Elle ne prétend pas plus que la cour aurait omis de prendre en considération des éléments propres à modifier la décision entreprise. En cela, la critique de la recourante est insuffisante à démontrer que la cour cantonale a abusé de son pouvoir d'appréciation.

Au demeurant, les divers critères examinés par l'autorité cantonale ne sont pas sujets à critique. Il n'apparaît en particulier pas que les magistrats n'auraient pas tenu compte d'éléments importants ressortant du dossier ou auraient pris en considération des éléments, qui ne sont pas pertinents. Enfin, leur argumentation n'aboutit pas à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante. Dans ces circonstances, l'instance cantonale n'a pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en jugeant que l'attitude du travailleur permettait, 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 et qu'ainsi le congé immédiat n'était pas justifié. Le grief se révèle donc infondé, pour autant qu'il soit recevable.

5.

Sur le vu de ce résultat, la requête d'effet suspensif devient sans objet.

6.

Conformément à l'art. 65 al. 4 let. c LTF, qui déroge sur ce point à l'art. 343 al. 3 CO, la présente procédure de recours n'est pas gratuite quand bien même elle a trait à un différend résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. Par conséquent, un émolument judiciaire sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 66 al. 1 LTF). Il ne se justifie pas d'allouer de dépens à l'intimé, dès lors que sa réponse est tardive et qu'il a procédé sans recourir à un mandataire professionnel.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

2.

La requête d'effet suspensif est sans objet.

3.

Un émolument judiciaire de 1'000 fr. est mis à la charge de la recourante.

4.

Le présent arrêt est communiqué en copie aux parties et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 9 août 2007

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: