

4C.51/2006 /ech

Arrêt du 27 juin 2006
Ire Cour civile

MM. et Mme les Juges Corboz, Président, Favre et Romy, Juge suppléante.
Greffière: Mme Crittin.

X. _____,
demandeur et recourant, représenté par Me Marc-Antoine Aubert,

contre

A. _____ AG,
défenderesse et intimée, représentée par Me Gilles Favre.

contrat de travail; résiliation immédiate,

recours en réforme contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal
cantonal du canton de Vaud du
5 octobre 2005.

Faits:

A.

A. _____ AG (ci-après: A. _____) est une société anonyme qui a pour but
le commerce de détail pour les biens de consommation de toutes sortes. En
2002, elle a repris par fusion la société B. _____ AG (anciennement
C. _____ AG), laquelle avait elle-même repris par fusion en 2001 la société
D. _____ AG. Elle exploite 179 points de vente sous la raison sociale
C. _____.

X. _____ a été engagé par D. _____ AG le 8 janvier 1990. Les rapports de
travail se sont poursuivis avec B. _____, puis avec A. _____.

B.

B. a A. _____ subit des pertes très importantes en raison des vols, qu'ils
soient le fait de personnes extérieures ou du personnel. Pour remédier à
cette situation, elle a établi des directives très strictes s'agissant du
traitement des marchandises.

Ces règles sont régulièrement rappelées aux employés par le biais de
bulletins d'information internes, lesquels sont remis à tout le personnel via
les chefs de secteurs et les chefs de groupes succursales. Ces bulletins sont
également affichés visiblement dans chaque succursale, sur les panneaux
d'information destinés aux collaborateurs.

Ainsi, la circulaire "Info aux collaborateurs" du 17 octobre 2001 contient
les règles suivantes concernant les marchandises:

"Les cas de vols à l'étalage qui se sont produits récemment dans les
succursales nous ont incités à établir de nouveau clairement les règles à
suivre avec les marchandises:

Aucune marchandise ne peut être emportée sans quittance ou sans formulaire
pour les appareils prêtés, faute de quoi cela sera assimilé à un vol
sanctionné en conséquence.

Ces règles sont valables pour toutes les marchandises: articles neufs,
d'occasion, recyclés, réparations, retours, échantillons de fournisseurs,
pièces de rechange etc.

Les appareils peuvent uniquement être prêtés avec l'accord du chef de succursale et moyennant le formulaire prévu à cet effet.

Les collaborateurs qui emportent des marchandises de la succursale doivent être en possession d'un ticket de caisse ou d'un formulaire de prêt pour les articles concernés.

Les marchandises défectueuses ou inutilisables ne sont pas remises individuellement au personnel. Les articles F doivent être supprimés en caisse conformément aux indications de manuels de vente R 15, être dotés de l'autocollant F et renvoyés au centre de distribution (Dossier de service, page 54). Veuillez retourner les articles G au centre de distribution moyennant le formulaire pour crédit et l'autocollant G (Dossier de service, page 54)".

Auparavant déjà, dans une circulaire du 24 septembre 2001, l'attention des employés avait été attirée sur ces mêmes prescriptions.

Dans un bulletin du 13 février 2002, le service de sécurité de C. _____ a mentionné qu'un collaborateur de la centrale avait été licencié sur-le-champ après avoir emporté un ordinateur portable (Personal Computer) chez lui. Dans son bulletin du 15 avril 2002, le même service a rappelé les règles précitées en matière de vols commis par le personnel, en précisant que ces prescriptions devaient être observées par l'ensemble du personnel. Un autre bulletin du 15 octobre 2002 a fait état de trois licenciements pour vols.

Sur tous les bulletins du service de sécurité, il est rappelé que les contrôles des sacs et des poches des collaborateurs peuvent être effectués n'importe quand; des conseils en matière de lutte contre le vol sont également régulièrement fournis au personnel.

Il ressort des témoignages recueillis que ces directives doivent être scrupuleusement suivies par les collaborateurs et leur sont constamment rappelées. Le personnel ne peut les ignorer. Les enfreindre constitue une faute grave, pouvant conduire au licenciement. Ces règles sont adressées par poste interne aux chefs de succursales, qui doivent les afficher. Elles leur sont également transmises lors des réunions, qui se déroulent une fois par mois.

B.b X. _____ a travaillé à ... comme remplaçant du chef de succursale, puis à ..., comme chef de succursale. Le 1er septembre 2002, il a été muté à E. _____, en cette dernière qualité. A la fin de l'année 2002, son salaire mensuel brut était de 4'457 fr., perçu treize fois l'an, auquel s'ajoutaient des primes variables, des primes garanties de 550 fr. et un montant forfaitaire de 500 fr. en remboursement de frais.

B.c A la succursale de E. _____, certains articles défectueux, ou incomplets à la suite de vols, étaient stockés dans une armoire-vitrine. Il s'agissait principalement d'appareils de prix, conservés dans l'idée de pouvoir recomposer des sets dans l'hypothèse où les pièces volées seraient retrouvées, ou en cas de vols partiels sur un appareil similaire. Les appareils défectueux ou incomplets de prix modiques étaient retournés à la centrale de distribution.

Constatant lors d'un contrôle que cette armoire contenait trop de marchandises, Y. _____, alors chef de groupes succursales, a donné l'ordre à X. _____ de la sortir du stock.

En mai 2002, un téléphone portable Nokia 8310 portant le numéro de série ...3164 a été envoyé en réparation. Il avait subi un dégât d'eau et ne pouvait être réparé. En novembre 2002, une cliente a acquis un appareil Nokia 8310. Constatant qu'il ne fonctionnait pas, elle l'a rapporté au magasin

quelques heures après. L'emballage portait le numéro de série IMEI ...5441. Ce portable a été renvoyé au centre de réparation, qui l'a retourné à la succursale en mentionnant que ce même appareil avait été déclaré irréparable en mai 2002. Il s'agissait en réalité du portable répondant au numéro de série ...3164. Y. _____ s'est rendu à la succursale de Lausanne Ale, afin de comprendre pourquoi le portable ...3164 se trouvait dans un emballage correspondant au numéro de série ...5441. Il s'est avéré que le portable no ...5441 était en possession de X. _____.

Le 10 décembre 2002, X. _____ a signé une reconnaissance de culpabilité. A la rubrique "description du délit", on lit ce qui suit:

"M. X. _____ a pris pour lui un Nokia 8310 démarqué selon ses dires (action non avérée en réalité). Cet art. manque sur l'inventaire de 9.02. L'appareil est en mains de M. X. _____ depuis env. 2 mois. La boîte est restée au magasin mais l'appareil ... 5441 a été remplacé par l'IMEI ...3164 (rép. stock). En outre, l'appareil ... 5441 fonctionne".

Par lettre du 11 décembre 2002, A. _____ a résilié le contrat de travail de X. _____ avec effet immédiat. Le même jour, elle a déposé une plainte pénale pour abus de confiance. Une ordonnance de non-lieu a été rendue le 9 juin 2004.

X. _____ soutient, sans avoir toutefois pu l'établir, que l'armoire contenait 3 cartons abritant le Nokia 8310 et qu'il aurait utilisé leur contenu, dont un téléphone portable incomplet pour reconstituer un appareil fonctionnant, en l'occurrence celui qui a été trouvé en sa possession. Il déclare avoir utilisé cet appareil pour un usage privé et professionnel. Il ne sait pas pourquoi un portable, qui aurait dû être dans l'armoire, a été vendu.

Après une pénalité d'un mois, X. _____ a perçu des indemnités de chômage dès le 1er février 2003. Il a retrouvé un emploi en juin 2004.

C.

Par demande du 11 novembre 2003, X. _____ a ouvert action contre A. _____ devant les juridictions vaudoises en paiement de la somme de 43'617 fr.40, avec intérêt à 5% l'an dès le 11 décembre 2002. La défenderesse a conclu à libération. Par jugement du 9 février 2005, le Président du Tribunal civil du Tribunal d'arrondissement de Lausanne a rejeté l'action ouverte par le demandeur.

Ce jugement a été confirmé par la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois par arrêt du 5 octobre 2005.

D.

Le demandeur exerce un recours en réforme au Tribunal fédéral. Il conclut, avec suite de frais et dépens, à ce que l'arrêt rendu le 5 octobre 2005 soit réformé, en ce sens que A. _____ lui doit paiement de la somme de 43'617 fr.40, avec intérêt, et subsidiairement, à ce que l'arrêt rendu le 5 octobre 2005 soit annulé et la cause renvoyée devant la Chambre des recours pour nouvelle décision dans le sens des considérants. La défenderesse requiert le rejet du recours, avec suite de dépens.

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires, et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un Tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ), sur une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le montant de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le présent recours en réforme est recevable, puisqu'il a été formé en temps utile (art.

54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).

Le recours en réforme peut être formé pour violation du droit fédéral, à l'exclusion des droits constitutionnels et du droit cantonal (art. 43 al. 1 OJ; ATF 127 III 248 consid. 2c). Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuves n'aient été violées, qu'il y ait lieu à rectification de constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 130 III 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4; ATF 127 III 248 consid. 2c).

Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties, mais il n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent (art. 63 al. 1 OJ) ni par l'argumentation juridique retenue par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4). Le Tribunal fédéral peut donc admettre un recours pour d'autres motifs que ceux invoqués par la partie recourante et il peut également le rejeter en adoptant une autre argumentation juridique que celle retenue par l'autorité cantonale (ATF 130 III 136 consid. 1.4 in fine).

2.

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail. La question litigieuse se pose en revanche de savoir si les conditions d'une résiliation immédiate de ce contrat pour justes motifs, au sens de l'art. 337 CO, sont bien remplies.

2.1

2.1.1 Selon l'art. 337 al. 1 1re 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 (ATF 130 III 28 consid. 4.1, 213 consid. 3.1; 127 III 251 consid. 4a et les références citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent être objectivement propres à détruire le rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail et avoir effectivement entraîné cette perte du rapport de confiance. 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). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 86 consid. 2c).

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

(ATF 130 III 28 consid. 4.1; 127 III 351 consid. 4a).

Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque celle-ci s'écarter 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 213 consid. 3.1, 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2).

2.1.2 La cour cantonale a retenu que le demandeur, en qualité de chef de succursale, était chargé de transmettre les directives répétées de la défenderesse sur la prévention des vols et de veiller à leur respect par les collaborateurs de la société. Ces directives prescrivaient notamment qu'aucune marchandise ne pouvait être emportée sans quittance ou sans formulaire pour les appareils prêtés, le prêt devant obtenir l'accord du chef de succursale. Cette règle valait pour les "articles neufs, d'occasion, à recycler, réparations, retours, échantillons de fournisseurs, pièce de rechange, etc.". En cours d'instruction, le demandeur a reconnu avoir pris pour lui un téléphone portable, non mentionné à l'inventaire, et ce depuis deux mois, lors même que les juges cantonaux ont posé que cet appareil n'était d'aucune utilité pour l'activité professionnelle de l'employé et que l'existence d'une quittance ou d'une fiche de prêt n'a pas été établie. Sur le vu de ces éléments, la Chambre des recours a estimé que les directives de l'employeur, qui, d'une part, revêtaient une haute importance pour la défenderesse, en raison des importantes pertes financières causées par les vols, et, d'autre part, prévoyaient des conséquences très sévères en cas de non-respect, ont été violées. Elle a relevé que le manquement du demandeur devait s'apprécier avec d'autant plus de sévérité qu'il avait une fonction de cadre et était personnellement chargé de contrôler le respect de ces directives par ses subordonnés. Ce manquement a été qualifié de grave par l'instance cantonale, qui a considéré le congé immédiat comme justifié.

2.2 Le demandeur fait valoir tout d'abord à l'appui de son recours que l'art. 337 CO aurait été mal appliqué, parce que les magistrats cantonaux auraient dû, dans un premier temps, examiner et trancher la question de savoir si son comportement était constitutif d'une infraction pénale. Ils auraient dû conclure que tel n'était pas le cas puisqu'une ordonnance de non-lieu a été rendue. A titre subsidiaire, l'autorité cantonale aurait dû alors examiner si la violation d'une directive interne de la défenderesse suffisait à justifier un licenciement avec effet immédiat.

En l'occurrence, la cour cantonale n'a pas examiné si le comportement reproché au demandeur constituait une infraction pénale. Elle a considéré ne pas avoir à trancher cette question, puisqu'elle a jugé que la violation des directives internes de la défenderesse suffisait à rompre le rapport de confiance avec l'employeur. Il convient dès lors dans un premier temps d'examiner si cette solution est conforme au droit fédéral. Dans l'affirmative, l'examen de tous les autres griefs deviendrait superflu. Il n'y a en effet pas lieu d'examiner une argumentation juridique qui ne pourrait pas modifier l'issue du litige (Bernard Corboz, Le recours en réforme au Tribunal fédéral, in SJ 2000 II 1ss, p. 30).

On relèvera en outre que le recours en réforme n'est pas ouvert pour se plaindre seulement des motifs de la décision attaquée, si cela n'a aucune incidence sur le dispositif (cf. ATF 111 II 1; 106 II 117 consid. 1; 103 II 155 consid. 3). Par conséquent, le demandeur n'a pas d'intérêt à se prévaloir d'une motivation plutôt que d'une autre et on ne discerne aucune violation de l'art. 337 CO sur ce point.

Il y a donc lieu d'examiner si la violation des directives internes de la défenderesse, reprochée au demandeur, justifie un licenciement avec effet immédiat, selon l'art. 337 al. 1 CO.

2.2.1 Le demandeur admet avoir enfreint les directives internes de son employeur. Il fait cependant valoir que les premiers juges ont omis d'examiner les circonstances dans lesquelles il s'est retrouvé en possession du téléphone portable litigieux. Il prétend à cet égard que le téléphone portable en sa possession a été reconstitué au moyen de pièces se trouvant dans une armoire-vitrine qui contenait des articles défectueux ou incomplets à la suite de vols.

L'état de fait du jugement de première instance, auquel l'arrêt attaqué renvoie intégralement, retient que le demandeur n'a pas pu établir ces faits. Ce dernier y voit une violation de l'art. 8 CC et soutient qu'il incombait à la défenderesse de démontrer les circonstances dans lesquelles le demandeur s'est retrouvé en possession de cet appareil.

La question d'une éventuelle violation de l'art. 8 CC sur ce point peut être laissée ouverte. En effet, il ressort de l'état de fait, qui lie le Tribunal fédéral et que le demandeur ne conteste pas, que celui-ci a pris pour lui l'appareil de téléphone litigieux. Or, comme exposé ci-après, cet accaparement suffit à violer les directives de la défenderesse, sans qu'il soit nécessaire de déterminer les circonstances exactes dans lesquelles le demandeur s'est emparé de cet objet. Les circulaires datées du 24 septembre 2001 et du 17 octobre 2001, remises à tout le personnel via les chefs de secteurs et les chefs de groupes succursales, précisent en effet que les règles, selon lesquelles aucune marchandise ne peut être emportée sans quittance ou sans formulaire pour les appareils prêtés, sont valables pour toutes les marchandises: articles neufs, d'occasion, à recycler, réparations, retours, échantillons, pièces de rechange. Il est en outre expressément prévu que les marchandises défectueuses ou inutilisables ne sont pas remises individuellement au personnel.

Le demandeur ne conteste pas qu'il avait connaissance de ces directives. Celles-ci ne contiennent aucune exception qui autoriserait les membres du personnel à emporter un article, même défectueux, incomplet ou inutilisable, sans quittance ou formulaire de prêt. Par conséquent, peu importe que le demandeur ait pris l'appareil litigieux dans l'armoire destinée aux objets défectueux ou qu'il ait procédé à un échange avec un appareil en état de fonctionnement. Le seul fait d'avoir conservé un appareil pour son usage personnel est contraire aux directives internes.

2.2.2 Le demandeur fait valoir encore qu'il croyait que cet appareil ne faisait plus partie de l'inventaire. Il aurait ainsi mal apprécié le statut des objets qui se trouvaient dans l'armoire-vitrine et aurait agi par négligence, de sorte que sa faute ne serait pas suffisamment grave pour détruire le lien de confiance avec son employeur.

On relèvera tout d'abord que ces allégations s'écartent des faits retenus dans l'arrêt attaqué, de sorte que le Tribunal fédéral ne saurait en tenir compte (art. 63 al. 2 OJ). Toutefois, même si l'on admettait, comme le soutient le demandeur, qu'il pensait que cet article ne figurait plus à l'inventaire, cette circonstance ne lui aurait pas davantage permis de s'emparer de l'appareil litigieux, au vu de la teneur claire des directives de l'employeur, qui ne prévoient aucune exception pour les objets hors inventaire.

2.2.3 Enfin, le demandeur invoque que les premiers juges auraient donné trop d'importance aux directives édictées unilatéralement par l'employeur. Le seul fait que ces directives prévoyaient de très sévères sanctions pour les

contrevenants, dont le licenciement immédiat, ne suffirait pas à les ériger en justes motifs qui s'imposent au juge.

En l'espèce, contrairement à ce que prétend le demandeur, la cour cantonale n'a pas fondé l'existence d'un juste motif sur le seul fait que les directives internes prévoyaient de très sévères sanctions pour les contrevenants. Elle a au contraire examiné si, objectivement, le manquement reproché au demandeur était particulièrement grave et de nature à détruire le rapport de confiance avec son employeur, au vu de l'ensemble des circonstances. A cet égard, elle a admis à juste titre que ces directives internes revêtaient une haute importance comme élément de la campagne contre le vol, mise sur pied par la défenderesse en raison des importantes pertes financières subies. Aucun employé ne pouvait ignorer ces règles; le demandeur affirme même qu'il les connaissait. Il convient donc de reconnaître que les instructions internes de la défenderesse visant à prévenir les vols constituent objectivement des règles importantes pour l'entreprise, dont on peut attendre et exiger le respect absolu de la part des employés.

Par ailleurs, la cour cantonale a retenu, également à juste titre, que le comportement du demandeur, en sa qualité de cadre, devait être apprécié avec une rigueur accrue. En l'espèce, le demandeur, comme chef de succursale, était chargé de transmettre les directives de la défenderesse et de veiller à leur respect par ses subordonnés. Il devait donc témoigner, par son attitude, d'une rigueur exemplaire sur ce point. Son manquement était de nature à affaiblir de manière notable la politique de la défenderesse en matière de lutte contre le vol dans la succursale dont il avait la responsabilité. Le fait que le demandeur, employé de longue date, ait toujours donné jusque-là satisfaction à son employeur, comme il le soutient, ne modifie pas cette appréciation et ne permet pas de contrebalancer, en sa faveur, les effets négatifs de ses manquements pour la défenderesse. Un avertissement préalable ou la poursuite des rapports de travail jusqu'au congé ordinaire n'aurait par ailleurs pas eu l'effet escompté sur les employés, soit celui de les dissuader de détourner le moindre article.

2.3 Pour toutes ces raisons, et même si la présente affaire doit être considérée comme un cas limite, il convient d'admettre que la cour cantonale n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation au sens de la jurisprudence fédérale précitée, en qualifiant le manquement du demandeur de grave et en estimant ne pas pouvoir de bonne foi exiger de la défenderesse qu'elle poursuive les rapports contractuels jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. C'est donc à bon droit que la Chambre des recours a jugé que la violation des directives internes de la société défenderesse était propre à justifier un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO.

Par conséquent, le recours ne peut qu'être rejeté, sans qu'il soit nécessaire d'examiner le grief soulevé en lien avec le refus de l'autorité cantonale de trancher la question de savoir si le comportement reproché était ou non constitutif d'une infraction pénale.

3.

Le demandeur, qui succombe, paiera l'émolument judiciaire et versera à la défenderesse une indemnité à titre de dépens, puisque la valeur litigieuse déterminante, calculée au moment du dépôt de la demande - en première instance -, dépasse le plafond de 30'000 fr. fixé à l'art. 343 al. 2 CO (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté.

2.

Un émolument judiciaire de 2'000 fr. est mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

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

Lausanne, le 27 juin 2006

Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: