

Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.173/2003 /ech

Arrêt du 21 octobre 2003
Ire Cour civile

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, Président, Klett et Nyffeler.
Greffier: M. Carruzzo.

Parties
X. _____ SA,
défenderesse et recourante, représentée par Me Alain Gros, avocat, Etude Froriep Renggli, rue Charles-Bonnet
4, 1211 Genève 12,

contre

A. _____,
demandeur et intimé, représenté par Me Marco Crisante, avocat, rue du Conseil-Général 18, 1205 Genève.

Objet
contrat de travail; licenciement immédiat,

recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 6 novembre 2002.

Faits:

A.
A.a X. _____ SA est une société oeuvrant dans le domaine des télécommunications. Désirant étendre ses activités au Caire, elle a engagé le dénommé A. _____, ressortissant égyptien, dès le 9 janvier 2000, sur la base d'un accord verbal.

Le 21 juillet 2000, les parties ont signé un contrat de durée indéterminée en vertu duquel A. _____ serait engagé, dès l'obtention d'un permis de travail valable sur le territoire suisse, en qualité de "Finance & Administration Manager Middle East & Africa", moyennant un salaire mensuel brut de 5'500 fr. Le contrat fixait la durée hebdomadaire du travail à 42,5 heures et précisait que les heures supplémentaires ne seraient ni payées ni compensées. Il prévoyait que les absences et retards injustifiés feraient l'objet d'une retenue sur le salaire. Les règles internes de bonne conduite édictées par l'employeur prescrivaient aux employés, entre autres obligations, de respecter l'horaire de travail et elles leur interdisaient d'effectuer des appels téléphoniques ou d'utiliser la messagerie électronique à des fins privées. Elles précisait que leur violation était susceptible d'entraîner "une action disciplinaire pouvant aller jusqu'à et y compris le licenciement".

Le 30 octobre 2000, A. _____ s'est vu délivrer une autorisation de séjour. Son activité principale, au siège de la société, a consisté dans la facturation électronique.

A.b Par courrier électronique du 3 janvier 2001, A. _____ a envoyé à son employeur un décompte faisant état de 84 jours de travail supplémentaires effectués en l'an 2000. X. _____ SA lui a répondu le lendemain, par le même moyen de communication, qu'elle contestait le bien-fondé de ce décompte. Le jour suivant, toujours par courrier électronique, la société lui a confirmé qu'elle n'entendait pas se séparer de lui et qu'elle faisait son possible pour obtenir la prolongation de l'autorisation de séjour en Suisse. Elle l'a en outre invité à préavis ses absences et à faire preuve de davantage de professionnalisme dans l'accomplissement de son travail.

A._____ a alors consulté un avocat qui a écrit à X._____ SA, en date du 31 janvier 2001, pour l'inviter à respecter ses obligations contractuelles.

Le 7 février 2001, X._____ SA, par l'intermédiaire du service juridique d'un syndicat patronal, s'est adressée au conseil de A._____ pour réitérer son refus de faire droit aux prétentions élevées par ce dernier. Déplorant par ailleurs le changement d'attitude qu'elle avait constaté chez son employé qui ne semblait plus guère concerné par la bonne marche de l'entreprise, arrivant fréquemment en retard sans donner la moindre excuse, elle l'a mis formellement en demeure de respecter ses obligations contractuelles. La société déclarait, au surplus, réserver ses droits eu égard aux longs appels téléphoniques effectués régulièrement par l'employé, en violation des règles internes de bonne conduite.

A la même date, X._____ SA, par un courrier électronique interne, a indiqué à A._____ qu'il devait être présent au travail durant les heures de bureau (8 h 30 - 18 h) et elle lui a demandé d'être ponctuel à un rendez-vous fixé le lendemain matin à 8 h 30.

Toujours en date du 7 février 2001, X._____ SA a adressé directement à son employé, par lettre recommandée, un "second avertissement écrit" au motif qu'il s'était présenté le 5 février 2001 à 13 h au bureau alors même qu'un interlocuteur venant de Zurich l'y attendait depuis 8 h.

Par courrier recommandé du 8 février 2001, X._____ SA a adressé un "troisième avertissement écrit" à A._____ en invoquant le fait que, le 6 février 2001, l'employé n'était arrivé au travail qu'à 17 h 45 sans en avoir informé quiconque au préalable.

Le 14 février 2001, A._____ a transmis, par courrier électronique, à X._____ SA un décompte de 124,5 heures de travail supplémentaires pour le mois de janvier 2001.

Par courrier électronique du 12 mars 2001, intitulé "dernier avertissement", X._____ SA a mis A._____ en demeure de cesser d'utiliser à des fins privées les infrastructures de la société, telles que le téléphone, le fax et internet.

B.

Le 10 avril 2001, A._____ a assigné X._____ SA en paiement de 83'551 fr. à titre de rémunération du travail supplémentaire accompli par lui.

Le 17 avril 2001, X._____ SA a remis en mains propres à A._____ une lettre de licenciement pour justes motifs avec effet immédiat. Il y était fait grief à l'intéressé de ne pas avoir tenu compte des avertissements qui lui avaient été adressés à plusieurs reprises au sujet de la qualité de son travail ainsi que de ses absences et retards fréquents. A cet égard, la lettre en question mentionnait deux arrivées tardives, les 12 et 17 avril 2001. L'employeur déplorait également l'usage persistant de l'infrastructure de l'entreprise à des fins privées.

Le 31 mai 2001, le demandeur a amplifié ses prétentions en réclamant, en sus de celle déjà formulée et augmentée à 87'795 fr.75, le paiement de 33'000 fr. et de 24'750 fr. à titre, respectivement, de dommages-intérêts et d'indemnité du chef de la résiliation immédiate injustifiée de son contrat de travail.

Dans sa réponse du 28 juin 2001, la défenderesse a conclu au rejet de la demande et, reconventionnellement, au paiement de 183'350 fr. au titre du dommage qu'elle avait éprouvé du fait de la mauvaise qualité du travail accompli par son employé et de l'utilisation indue, par ce dernier, de l'infrastructure de la société à des fins privées.

Par jugement du 26 mars 2002, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève, considérant que la résiliation immédiate du contrat de travail était injustifiée, a condamné la défenderesse à payer au demandeur, intérêts en sus, les sommes de 17'767 fr. brut, correspondant à ce qu'il aurait gagné jusqu'à la fin des rapports de travail (30 juin 2001), y compris l'indemnisation des vacances non prises, et de 5'500 fr. net à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Les parties ont été déboutées de toutes autres ou plus amples conclusions.

Statuant par arrêt du 6 novembre 2002, sur appel de la défenderesse et appel incident du demandeur, la Cour d'appel des prud'hommes du canton de Genève, après avoir annulé partiellement le jugement de première instance, a condamné la défenderesse à payer au demandeur la somme de 8'250 fr., plus intérêts, à titre d'indemnité pour licenciement injustifié, en lieu et place des 5'500 fr. alloués par le Tribunal des prud'hommes. Elle a, en outre, condamné le demandeur à payer à la défenderesse la somme de 2'450 fr., avec intérêts, motif pris de l'utilisation induite, par l'intéressé, des installations téléphoniques de son employeur.

C.

Contre l'arrêt de la Cour d'appel, la défenderesse a déposé, parallèlement, un recours de droit public et un recours en réforme. Dans le premier, elle conclut à l'annulation de la décision attaquée. Dans le second, elle conclut à ce que ledit arrêt soit réformé dans la mesure où il a alloué à tort les sommes de 17'767 fr. et 8'250 fr., plus intérêts, au demandeur. Seul est en cause, dans les deux recours connexes, le point de savoir si la cour cantonale a apprécié arbitrairement les preuves dont elle disposait, respectivement a méconnu les règles topiques du droit fédéral, en admettant que la résiliation immédiate du contrat de travail du demandeur était injustifiée.

Dans ses réponses aux deux recours, le demandeur invite le Tribunal fédéral à débouter la défenderesse de toutes ses conclusions.

La Cour d'appel se réfère, de son côté, aux motifs énoncés dans son arrêt.

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.

1.1 Selon la cour cantonale, la défenderesse n'a pas établi avoir menacé à répétition reprises verbalement le demandeur d'un renvoi immédiat au cas où il continuerait à ne pas se conformer à ses horaires de travail et à utiliser abusivement les infrastructures de la société. Il est vrai, en revanche, que le demandeur a fait l'objet de plusieurs avertissements écrits, les 7 et 8 février 2001 ainsi que le 12 mars 2001, au sujet de son manque de ponctualité et de son utilisation abusive d'internet et du téléphone de la société. Cependant, l'employé n'a reçu aucune mise en garde verbale ou écrite en ce qui concerne la qualité de son travail, pourtant invoquée pour justifier son congédiement immédiat.

S'agissant des seuls manquements du travailleur ayant donné lieu à des mises en garde expresses, les juges d'appel soulignent que le contrat de travail prévoyait que les absences et retards injustifiés seraient sanctionnés par une retenue sur le salaire, tandis que les règles de bonne conduite édictées par la défenderesse disposaient que l'utilisation de l'infrastructure de l'entreprise à des fins privées pourrait entraîner l'ouverture d'une action disciplinaire susceptible de déboucher sur un licenciement. Dans ces conditions, il est apparu à l'autorité intimée qu'à défaut de toute précision, dans les mises en garde écrites, quant à la nature de la sanction encourue s'il ne se conformait pas aux obligations que l'employeur l'invitait à respecter, le demandeur ne pouvait pas comprendre qu'il s'exposait à un licenciement immédiat puisque, selon le contrat et les règles de bonne conduite, les manquements qui lui étaient reprochés n'étaient pas sanctionnés par une telle mesure.

Par ailleurs, relève encore la Cour d'appel, la défenderesse n'indique pas en quoi le comportement du demandeur excluait la continuation des rapports de travail jusqu'au prochain terme de congé ordinaire qui, en l'occurrence, n'était que de deux mois.

Cela étant, de l'avis de l'autorité intimée, la décision des premiers juges de considérer comme abusive la résiliation immédiate du 17 avril 2001 ne souffre aucune critique.

1.2 Invoquant la violation de l'art. 337 al. 1 CO et de la jurisprudence y relative, la défenderesse soutient que les manquements reprochés au demandeur - soit le non-respect des horaires fixés par l'employeur et l'utilisation du téléphone de l'entreprise à des fins privées - étaient suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable.

Dans le cas contraire, toujours selon la défenderesse, force serait de constater que le demandeur a reçu au moins quatre avertissements dont il n'a tenu aucun compte, de sorte que son congédiement avec effet immédiat

s'avérait amplement justifié. Il n'était d'ailleurs point nécessaire, pour cela, que les avertissements fussent assortis d'une menace d'un licenciement immédiat.

La défenderesse soutient enfin que les constatations de fait de l'arrêt attaqué sont incomplètes. A cet égard, elle indique avoir allégué dans toutes ses écritures et dûment prouvé que le demandeur consultait régulièrement, depuis son poste de travail, des sites internet étrangers à son activité professionnelle, certains revêtant même un caractère pornographique. Cette dernière circonstance, découverte lors d'un contrôle ponctuel effectué postérieurement au départ de l'intéressé, était propre à justifier rétroactivement le licenciement immédiat du demandeur, aux yeux de la défenderesse, et elle pouvait être invoquée pendente lite.

1.3 Dans sa réponse au recours, le demandeur s'emploie à démontrer que, dans la mesure où la défenderesse n'a pas émis la moindre critique sur son travail ou son comportement pendant plus d'une année, sa décision de le licencier sur-le-champ constituait de toute évidence une mesure de rétorsion puisqu'elle avait été prise après qu'il eut élevé des prétentions pécuniaires déduites du contrat de travail.

Pour le reste, le demandeur met en doute le caractère probant de la pièce invoquée par la défenderesse pour étayer sa requête visant à compléter l'état de fait et il nie catégoriquement avoir consulté des sites pornographiques, tout en reconnaissant avoir visité à quelques reprises des sites internet à des fins privées.

2.

L'art. 64 OJ ne confère pas aux parties la faculté de compléter ad libitum les faits constatés par l'autorité cantonale, en particulier en soutenant qu'un complètement desdits faits conduirait à une solution juridique différente du litige. Pour que la norme précitée entre en jeu, l'arrêt attaqué ne doit pas contenir les constatations nécessaires à l'application du droit fédéral. Le complètement des faits est exclu lorsqu'il est fait grief à la cour cantonale d'avoir constaté les faits de manière erronée, car c'est l'appréciation des preuves qui est alors mise en cause, laquelle ne saurait être contrôlée en instance de réforme (arrêt 4C.197/2001 du 12 février 2002, consid. 2b).

En l'espèce, les constatations de la cour cantonale sont tout à fait suffisantes pour permettre au Tribunal fédéral de trancher la question juridique litigieuse. Aussi n'y a-t-il pas lieu de les compléter. Il est du reste frappant d'observer la similitude entre l'argumentation développée par la défenderesse sous l'angle de l'art. 64 OJ et celle qu'elle a présentée dans son recours de droit public connexe au titre de l'appréciation arbitraire des preuves. Ce qu'elle reproche, en réalité, à la Cour d'appel, c'est de n'avoir pas pris en compte un élément de preuve - la pièce n°20 de son chargé - propre à établir un fait dûment allégué. Un tel grief ressortit au domaine de l'appréciation des preuves et il devait donc être soumis au Tribunal fédéral par la voie du recours de droit public pour violation de l'art. 9 Cst., ce qui a bien été le cas.

En tout état de cause, pour les motifs indiqués plus loin (cf. consid. 3.2 in fine), même si le fait litigieux avait été dûment constaté, le sort du litige n'en eût pas été modifié pour autant.

3.

3.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs 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. D'après la jurisprudence, 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 ou plusieurs avertissements (ATF 121 III 467 consid. 4d, 117 II 560 consid. 3, 116 II 145 consid. 6a p. 150). La jurisprudence s'est refusée à 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. 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. 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. Dans le second, elle découle du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles; ici, la gravité requise ne réside pas dans l'acte lui-même, mais - à l'image de la récidive en droit pénal - dans sa réitération. Cela étant, savoir s'il y a gravité suffisante dans un cas donné restera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c).

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, la nature et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 111 II 245 consid. 3). Le Tribunal fédéral ne revoit qu'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 encore 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 119 II 157 consid. 2a in fine; 116 II 145 consid. 6a).

3.2 Quoi qu'en pense la défenderesse, les juges d'appel n'ont pas violé ces principes jurisprudentiels ni excédé leur large pouvoir d'appréciation en refusant d'avaliser le licenciement avec effet immédiat du demandeur.

On relèvera, en premier lieu, que la défenderesse n'est pas très conséquente avec ses propres actes, lorsqu'elle soutient que le non-respect des horaires fixés par l'employeur et l'utilisation du téléphone de l'entreprise à des fins privées suffisaient à justifier un tel licenciement sans avertissement préalable. Elle oublie, ce disant, qu'elle-même a jugé nécessaire d'avertir le demandeur à raison de ces faits avant de le congédier. La défenderesse feint également d'ignorer que ses propres règles de conduite prévoyaient d'autres mesures (retenue sur le salaire et action disciplinaire) pour sanctionner de tels comportements. La portée de ceux-ci doit du reste être relativisée, du moins en ce qui concerne les arrivées tardives au lieu de travail. En effet, comme le soulignaient déjà les premiers juges, la défenderesse a laissé le demandeur travailler selon un horaire libre durant une année, sans émettre la moindre protestation, acceptant ainsi l'horaire irrégulier adopté par son employé.

La Cour d'appel n'a pas non plus méconnu le droit fédéral en jugeant insuffisants les avertissements donnés par la défenderesse au demandeur entre le 7 février et le 12 mars 2001. Ceux-ci ne comportaient effectivement aucune précision quant à la nature de la sanction à laquelle le demandeur s'exposait s'il ne se conformait pas aux injonctions de l'employeur. L'intéressé, qui s'était expatrié pour venir travailler en Suisse au bénéfice d'une autorisation de séjour temporaire, ne pouvait pas clairement comprendre, en prenant connaissance de ces avertissements, qu'il serait congédié séance tenante en cas de récidive, alors que son contrat et le règlement interne de l'entreprise prévoyaient expressément des sanctions moins radicales pour les agissements qui lui étaient reprochés, la plus incisive étant le "licenciement" sans précision aucune au sujet de son éventuel caractère immédiat. Au surplus, le demandeur démontre de manière convaincante, dans sa réponse au recours, les singularités des avertissements qui lui ont été donnés en soulignant, d'une part, qu'il n'y a jamais eu de "premier avertissement" et, d'autre part, que le "troisième avertissement" du 8 février 2001 se réfère à une prétendue arrivée tardive dont le "second avertissement" du 7 février 2001 ne fait pas mention, bien que cette arrivée tardive serait survenue le 6 février 2001 déjà, c'est-à-dire antérieurement. Il est du reste assez frappant de constater la concomitance entre l'envoi des avertissements au demandeur, suivi de son licenciement immédiat, et la formulation par l'intéressé de revendications salariales.

S'agissant enfin des faits prétendument omis de manière arbitraire par la Cour d'appel, voire constatés de manière incomplète par elle, il sied d'observer, en premier lieu, que, du propre aveu de la défenderesse, elle n'ignorait pas que le demandeur fréquentait avec une certaine assiduité des sites internet sans aucun rapport

avec sa fonction au sein de l'entreprise. Or, cela ne l'a pas amenée à mettre un terme à la relation contractuelle, et la première intervention avérée de sa part auprès de l'employé pour déplorer l'utilisation abusive de son outil de travail n'a été effectuée que le 12 mars 2001. D'où il suit que, dans l'esprit même de la défenderesse, le comportement incriminé ne justifiait pas le congédiement immédiat de son auteur.

La défenderesse, il est vrai, fait grand cas de la découverte du caractère pornographique de certains des sites visités à partir de l'ordinateur du demandeur. Sans doute la jurisprudence fédérale autorise-t-elle l'employeur à se prévaloir a posteriori, pour justifier un licenciement immédiat, d'une circonstance qui existait au moment de la déclaration de licenciement. Il est également indéniable que la consultation assidue de sites internet - à caractère sexuel ou non - sur le lieu du travail à des fins privées peut constituer une circonstance de ce genre (cf. arrêt 4C.349/2002 du 25 juin 2003, consid. 5). Toutefois, une telle faculté n'est accordée à l'employeur qu'à des conditions restrictives, l'une d'elles étant qu'il "ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître" pareille circonstance (ATF 127 III 310 consid. 4a et les arrêts cités). Or, cette condition n'est pas réalisée en l'espèce. De fait, sachant que le demandeur visitait des sites internet à des fins privées, la défenderesse aurait fort bien pu s'enquérir à l'époque de la nature de ces sites, comme elle l'a fait immédiatement après avoir congédié son employé; elle aurait alors pu prendre les mesures qui s'imposaient pour faire cesser semblables pratiques. Venir fustiger l'auteur de celles-ci après la rupture abrupte des relations de travail pour tenter de justifier rétroactivement cette mesure n'est, dès lors, pas admissible dans les circonstances du cas particulier.

3.3 Il résulte de cet examen que le licenciement immédiat du demandeur n'était pas justifié. Dans ces conditions, il y a lieu de rejeter, en tant qu'il est recevable, le recours en réforme soumis à l'examen du Tribunal fédéral.

4.

Compte tenu de la valeur litigieuse, la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO). Les frais et dépens doivent être mis à la charge de la défenderesse, qui succombe (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

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

3.

La recourante versera à l'intimé 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 Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.

Lausanne, le 21 octobre 2003

Au nom de la Ire Cour civile

du Tribunal fédéral suisse

Le président: Le greffier: