

Jugement

Invocation ultérieure de motifs de licenciement

Lors d'un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs, seule peut entrer en ligne de compte une cause intervenue avant la notification du congé. Des événements inconnus à ce moment-là mais survenus avant peuvent être invoqués parmi les justifications. Si la cause d'un licenciement est dû à un cumul d'attitudes contestables, il faut une mise en garde expresse.

Faits

A. a travaillé au service de X. Sàrl depuis le 1^{er} septembre 2010 en qualité de gypcier-peintre.

Au début d'avril 2011, A. a demandé à son chef l'autorisation de prendre deux semaines de vacances à Pâques et les jours suivants, ce qui lui a été refusé. Selon A., son chef serait revenu sur sa décision et lui aurait accordé les vacances demandées, ce que conteste X. Le matin du 21 avril 2011, A. a quitté son travail pour ne réapparaître que le 9 mai 2011. Le jour même de son départ, soit le 21 avril, X. l'a licencié sur le champ en lui adressant une lettre de congé à son domicile. Le 9 mai 2011, lorsque A. a voulu reprendre son activité, l'annonce lui a été faite qu'il avait été congédié avec effet immédiat et n'avait plus besoin de revenir travailler.

Extraits des considérants

5. X. dénonce une violation de l'art. 337 CO.

5.1 L'entreprise soutient que la résiliation immédiate des rapports de travail serait valide parce que signifiée le jour même où A. est rentré de ses vacances décidées de son propre chef, soit le 9 mai 2011. A son avis, l'opinion de l'instance préalable selon laquelle, à cette date, X. se serait bornée à remettre à A. la lettre du 21 avril 2011 sans réitérer sa déclaration de volonté serait infondée. Pour X., un licenciement serait valide au plus tôt le jour où il parviendrait à l'autre partie. Le fait que A. n'aurait jamais eu accès à la notification de son congé du 21 avril 2011 ne serait pas contesté. Aussi y aurait-il lieu de s'appuyer sur la volonté de X., telle qu'exprimée

le 9 mai 2011: ce jour-là, l'entreprise aurait fait connaître sa volonté à A., et A. en aurait pris connaissance.

5.1.1 L'instance préalable a considéré qu'il y avait lieu de distinguer entre la signification de la résiliation immédiate, c'est-à-dire la communication de cette déclaration de volonté par X., et l'accès de A. à cette dernière.

Le 21 avril 2011, X. aurait adressé à A, ce qui n'est pas contesté, une lettre de congé qui ne lui serait jamais parvenue. Il ressort des allégués de X. que l'entreprise était partie de l'idée que A. l'aurait réceptionnée jusqu'à la date du 9 mai 2011. Or, le jour de son retour au travail, le 9 mai 2011, A. aurait prétendu n'avoir reçu aucun courrier, raison pour laquelle une copie de la lettre lui aurait été remise. Aussi, la date à compter de laquelle A. a été licencié (22 avril 2011) serait demeurée inchangée. Pour l'instance préalable, les nouvelles allégations de X., selon lesquelles son représentant aurait réitéré à A. le 9 mai 2011 le congé avec effet immédiat pour cause de vacances prises sans autorisation, seraient tardives et donc non susceptibles d'être retenues. X. ne prétendrait par ailleurs aucunement avoir arrêté une nouvelle décision de renvoi avec effet immédiat en date du 9 mai 2011, ni émis de déclaration de volonté dans ce sens. Par conséquent, force serait d'admettre qu'en date du 9 mai 2011, seul se serait déroulé le transfert de main à main de la lettre de congé du 21 avril 2011 et ce sans «nouvelle» déclaration de volonté de X. Au surplus, aucun juste motif autorisant le licenciement de A. n'aurait existé au moment de la signification du renvoi intervenue le 21 avril 2011.

5.1.2 Un licenciement est une déclaration de volonté exigeant d'être réceptionnée. Elle ne prend effet qu'à partir du jour où son destinataire l'a reçue, ce moment étant à distinguer de celui où le congé aurait été notifié. Selon l'art. 337 CO, seul peut constituer un juste motif un événement survenu avant la signification du licenciement avec effet immédiat. Il n'est pas indispensable cependant que cet événement ait été connu de la partie donnant le congé au moment de l'annonce du licenciement. Aussi, l'invocation a posteriori de motifs de licenciement est admise au regard de la jurisprudence du Tribunal fédéral. En revanche, si l'attitude ou les circonstances propres à justifier un licenciement sans délai n'ont existé concrètement qu'après la mesure de renvoi, celles-ci ne sauraient justifier a posteriori un licenciement immédiat déjà prononcé.

5.1.3 Pour l'instance préalable, l'allégation de X., selon laquelle elle aurait signifié en date du 9 mai 2011 un nouveau licenciement à A. pour s'être accordé des vacances de son propre chef, aurait été invoquée tardivement et ne saurait dès lors être prise en considération. X. n'argumente aucunement à propos de ce constat de la cour et affirme uniquement que seuls les motifs de renvoi ayant existé le 9 mai 2011 sont à retenir. Cette assertion ne prouve en rien le caractère arbitraire du constat de l'instance





Illustration: Livia Lüthi

préalable, ce d'autant que cette dernière aurait retenu à bon droit que X. s'est bornée, le 9 mai 2011, à remettre à A. la lettre du 21 avril 2011. Il ressort en effet clairement de ladite missive («Au vu de la situation économique actuelle, je dois malheureusement vous faire part de ce que X. a décidé de mettre fin aux rapports de travail avec vous à compter du 22 avril 2011») que X. avait déjà arrêté sa décision le 21 avril 2011. Aussi, le congé a bel et bien été signifié le 21 avril 2011, comme l'a affirmé à bon droit l'instance préalable.

Selon la jurisprudence citée, seul peut constituer un juste motif au sens de l'art. 337 CO un événement survenu avant la notification du licenciement immédiat, soit antérieur au 21 avril 2011. Dès lors, X. ne saurait invoquer le fait que les vacances prises par A. de son propre chef après la date en question auraient justifié la résiliation sans délai des rapports de travail.

5.2. De plus, X. fait valoir que, contrairement à l'avis de l'instance préalable, il existait déjà suffisamment de motifs propres à justifier un congé immédiat à la date du 21 avril 2011. Elle soutient qu'il faut tenir compte du comportement de A. dans son ensemble: ce dernier aurait quitté sans aucune justification son poste de travail le 21 avril 2011, se serait rendu fortement suspect d'un vol aux yeux de X. et, enfin, aurait fourni du travail insuffisant et refusé depuis le

mois de janvier 2011 de communiquer des décomptes des prestations de travail. Les rapports entre employeur et employé en auraient été ébranlés, des conditions propres à justifier un renvoi immédiat en date du 21 avril 2011 déjà.

5.2.1 Ce point de vue soutenu par X. ne tient pas. Lorsque la cause d'un licenciement ne se résume pas à un comportement fautif isolé dont l'employé se serait rendu coupable, mais à un cumul d'attitudes contestables qui, en elles-mêmes, ne sauraient justifier un renvoi immédiat, une telle décision n'est admissible, selon la jurisprudence, qu'à la suite d'une répétition de la violation des obligations contractuelles après une mise en garde expresse.

5.2.2 L'instance préalable a relevé sans enfreindre le droit fédéral que lesdites violations considérées isolément n'auraient pas été d'une gravité telle qu'il eût été impossible d'exiger de X. de poursuivre les rapports de travail. Aucun des manquements dont A. se serait prétendument rendu coupable aurait autorisé X. à le licencier avec effet immédiat.

X. n'aurait jamais prétendu que A. se serait trouvé dans l'incapacité totale d'assumer la tâche qui lui était confiée, raison pour laquelle les prestations insuffisantes de sa part n'auraient pas constitué un juste motif de licenciement immédiat. Il en va de même de la non-communication de rapports sur les prestations de travail fournies de janvier à avril 2011 et du prétendu vol commis par A., cela dans la mesure où X. a admis de poursuivre les rapports de travail durant deux mois encore malgré les soupçons nourris à son encontre. Ce faisant, l'entreprise a perdu son droit à prononcer un licenciement immédiat. L'instance préalable constata également que le fait pour A. de quitter sans autorisation son poste de travail en date du 21 avril 2011 n'aurait pas suffi à justifier un licenciement immédiat. Enfin, la prise de vacances par ce dernier du 21 avril au 9 mai 2011 n'aurait pas pu être retenue non plus dans la mesure où au jour du licenciement (21 avril 2011) cette circonstance était encore totalement ignorée.

5.2.3 L'instance préalable n'a pas constaté que X. aurait adressé la moindre mise en garde à son employé contre son comportement, argument que l'entreprise n'a pas soulevé non plus. Dès lors, la cour est partie du principe, sans enfreindre le droit fédéral, qu'aucun des manquements reprochés à A. n'a justifié son licenciement avec effet immédiat par X. en date du 21 avril 2011.

5.3 Au vu de ce qui précède, il y a lieu d'admettre avec l'instance préalable qu'au moment où le licenciement a été signifié (21 avril 2011), il n'existait aucun motif grave autorisant un licenciement immédiat. Ce dernier était par conséquent injustifié.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse

18 mars 2013 (4A_559/2012)

(Traduit de l'allemand)