

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 13 février 2018

---

Composition : M. ABRECHT, président  
M. Colombini et Mme Kühnlein, juges  
Greffier : M. Clerc

\*\*\*\*\*

**Art. 337 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **M.**\_\_\_\_\_, à Prilly, défenderesse, contre le jugement rendu le 15 décembre 2017 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **R.**\_\_\_\_\_, à Prilly, demandeur, et la Caisse de chômage UNIA, à Martigny, intervenante, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 15 décembre 2017, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a admis partiellement la demande de R.\_\_\_\_\_ (I), a dit que M.\_\_\_\_\_ était la débitrice de R.\_\_\_\_\_ à concurrence des montants de 10'252 fr. 50 bruts, dont à déduire les charges sociales obligatoires, de 300 fr. nets et de 1'000 fr. nets (II), a admis l'intervention de la Caisse de chômage UNIA (III), a dit que ladite caisse était subrogée aux droits de R.\_\_\_\_\_ à l'encontre de M.\_\_\_\_\_ à concurrence d'un montant net de 5'015 fr. 05 (IV), a dit que M.\_\_\_\_\_ était la débitrice de la Caisse de chômage UNIA à concurrence d'un montant net de 5'015 fr. 05, plus intérêt à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2017 (V), a débouté les parties de toutes autres conclusions (VI) et a rendu le jugement sans frais ni dépens (VII).

En droit, les premiers juges ont admis l'application, au contrat de travail entre les parties, de la Convention collective de travail du Second œuvre romand 2011 (ci-après : CCT-SOR) dans son ensemble, dès lors que ledit contrat le prévoyait expressément. Constatant qu'il n'était pas avéré que des remarques et des avertissements aient été émis à l'encontre de la qualité du travail du demandeur, ils ont estimé qu'un avertissement oral n'aurait dans tous les cas pas suffi à licencier le demandeur avec effet immédiat, dès lors que la CCT-SOR subordonnait la validité d'un tel licenciement à la notification préalable au travailleur d'un avertissement écrit contenant une menace de résiliation en cas de récidive. Le tribunal de première instance a considéré que l'éventuelle mauvaise exécution de son travail par le demandeur - même avérée - ne constituait pas une faute grave qui aurait libéré l'employeur du devoir d'adresser un avertissement écrit. Au demeurant, les premiers juges ont relevé que les photographies produites par la défenderesse ne permettaient pas d'établir que le demandeur était l'auteur des éventuelles malfaçons ni qu'il aurait intentionnellement fourni des prestations de travail de mauvaise qualité.

**B.** Par acte du 22 janvier 2018, M. \_\_\_\_\_ a fait appel de ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens de première et seconde instance, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises contre elle par R. \_\_\_\_\_ et la Caisse de chômage UNIA soient rejetées. Subsidiairement, M. \_\_\_\_\_ a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause en première instance pour nouvelle instruction et nouveau jugement.

Les intimés n'ont pas été invités à déposer une réponse.

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

**1.** M. \_\_\_\_\_ est une société sise à Prilly, inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud. Elle a pour but l'exploitation d'une entreprise de pose de carrelages et de rénovations dans le domaine du bâtiment. B. \_\_\_\_\_ en est l'administrateur unique.

**2.** Par contrat de travail du 25 avril 2016, M. \_\_\_\_\_ a engagé R. \_\_\_\_\_ en qualité de carreleur pour une durée indéterminée. L'entrée en service du demandeur a été fixée au 23 mai 2016.

Aux termes dudit contrat, les parties ont convenu de soumettre leurs rapports de travail aux dispositions de la CCT-SOR, dont un exemplaire était joint, étendue par arrêté du Conseil fédéral du 7 mars 2013.

Le salaire du demandeur a été arrêté à 28 fr. de l'heure, indemnité pour vacances et 13<sup>e</sup> salaire non compris, conformément à la « classe salariale B » de la CCT-SOR.

L'art. 9 CCT-SOR est ainsi libellé :

« Art. 9 Licenciement avec effet immédiat

malgré un présente 1. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la convention.

2. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive.
3. Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi, l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis.
4. Au surplus, les art. 337 et suivants du CO demeurent applicables.»

**3.** Dans le courant de l'année 2016, l'entreprise S.\_\_\_\_\_ a confié à la défenderesse les travaux de pose de carrelages dans un lotissement comprenant douze bâtiments en construction, à [...]. Des employés de M.\_\_\_\_\_, dont le demandeur, ont travaillé sur ce chantier.

X.\_\_\_\_\_, chef de projet chez S.\_\_\_\_\_, a confirmé qu'il avait été globalement satisfait des prestations de la défenderesse, précisant que certaines de ses réalisations s'étaient toutefois avérées non conformes aux plans distribués.

A la fin de l'année 2016, M.\_\_\_\_\_ a pris du retard dans l'exécution des travaux sur le chantier.

A plusieurs reprises durant l'avancement du chantier, S.\_\_\_\_\_ a dû intervenir auprès des employés de M.\_\_\_\_\_ qui omettaient de ranger leur place de travail avant l'intervention des entreprises suivantes, des déchets de carrelage ayant notamment été laissés sur place par les ouvriers de la défenderesse. S.\_\_\_\_\_ a finalement dû organiser un nettoyage conséquent du chantier et confier les travaux de débarras à une tierce entreprise. A ce titre, elle a facturé un montant de 5'000 fr. à M.\_\_\_\_\_, montant déduit du décompte final dû à la défenderesse.

Fin 2016, deux employés de M.\_\_\_\_\_ qui avaient travaillé sur le chantier de [...] ont été licenciés avec effet immédiat par la défenderesse en raison de la mauvaise qualité de leurs prestations.

**4.** Interrogé à cet égard, B.\_\_\_\_\_ a soutenu avoir oralement averti le demandeur à plusieurs reprises sur la mauvaise qualité de son

travail et l'avoir mis en garde contre l'éventualité d'un licenciement s'il n'améliorait pas ses prestations. B.\_\_\_\_\_ aurait également adressé au demandeur un avertissement par courrier, lequel n'a toutefois pas été produit.

Entendu en qualité de témoin, H.\_\_\_\_\_, employé de M.\_\_\_\_\_ en qualité de technicien et chef de chantier, a confirmé qu'il n'avait pas été satisfait du travail du demandeur, en tant qu'il ne posait pas bien le carrelage, n'était pas propre dans son travail, se montrait trop lent et faisait des erreurs. Il a assuré avoir fait à R.\_\_\_\_\_ des remarques sur la mauvaise qualité de son travail.

Interrogé à ce sujet, R.\_\_\_\_\_ a contesté les critiques émises par B.\_\_\_\_\_ et H.\_\_\_\_\_ sur ses prestations et a nié avoir reçu des observations ou des mises en garde de leur part.

**5. a)** Au début de l'année 2017, M.\_\_\_\_\_ a été mandatée pour poser des carrelages dans un immeuble situé à [...]. Le demandeur a travaillé sur ce chantier.

**b)** Le 2 mars 2017, R.\_\_\_\_\_ a terminé ses tâches sur ledit chantier. H.\_\_\_\_\_ a demandé à B.\_\_\_\_\_ de venir sur les lieux le jour même pour examiner le travail effectué par le demandeur.

Une fois sur place, B.\_\_\_\_\_ a licencié R.\_\_\_\_\_ sur le champ.

Lors d'un échange de messages téléphoniques du même jour entre les deux hommes, B.\_\_\_\_\_ a émis des qualificatifs peu amènes sur la qualité des prestations de R.\_\_\_\_\_, qui lui a demandé des explications et une confirmation écrite de son licenciement.

**c)** Par courrier du 2 mars 2017 (daté par erreur du 3 février 2017), M.\_\_\_\_\_ a résilié le contrat de travail la liant à R.\_\_\_\_\_ avec effet immédiat en invoquant le motif suivant: *«Nous avons eu beaucoup*

*de réclamations de clients et vous avons mis en garde à de nombreuses reprises. Votre travail n'est pas satisfaisant, nous avons des photos pour preuve.».*

**d)** Le 3 mars 2017, R.\_\_\_\_\_ a demandé à B.\_\_\_\_\_ s'il devait reprendre ses activités. Ce dernier lui a confirmé qu'il était licencié et l'a invité à retirer sa lettre de congé.

**6. a)** Par lettre du 10 mars 2017 adressée à M.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ a fait opposition à son licenciement. Il a relevé qu'il n'avait jamais reçu un quelconque avertissement, ni oral ni écrit, sur la qualité de son travail et qu'il n'avait pas manqué à ses devoirs, de sorte qu'il invitait M.\_\_\_\_\_ à revoir sa décision et à respecter les dispositions prévues dans la CCT-SOR. Il s'est en outre tenu à disposition de la défenderesse.

**b)** Par courrier du 15 mars 2017 à l'attention du demandeur, B.\_\_\_\_\_, pour M.\_\_\_\_\_, lui a reproché de ne pas avoir pu respecter un rendement de 10 m<sup>2</sup> de pose de carrelage par jour, alors même que les autres ouvriers en posaient 20 m<sup>2</sup> par jour, en moyenne. Il a relevé avoir averti le demandeur à de nombreuses reprises sur la qualité de son travail, de sorte que la décision de licenciement immédiat était maintenue.

**7. a)** Par demande du 11 mai 2017 adressée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, R.\_\_\_\_\_ a conclu au paiement par M.\_\_\_\_\_ de 12'400 fr. 40 bruts à titre de salaire jusqu'au 30 avril 2017, de 300 fr. à titre de remboursement de la retenue injustifiée sur le salaire du mois de janvier 2017, et de 1'000 fr. à titre d'allocations familiales pour les mois de mars et avril 2017.

A l'appui de sa procédure, le demandeur a produit les messages qu'il avait échangés, par téléphone mobile, avec B.\_\_\_\_\_ à compter du 15 novembre 2016 et jusqu'à son licenciement. Aucun de ces messages ne contient de reproche à l'encontre du travail du demandeur. Il ressort d'ailleurs de ces échanges que le ton entre les deux hommes est plutôt cordial. Le 28 février 2017, R.\_\_\_\_\_ a écrit à B.\_\_\_\_\_ que

l'architecte était venu voir la salle de bains du chantier de Lausanne et avait dit qu'elle était « très jolie ».

**b)** Le 7 juin 2017, la Caisse de chômage UNIA a déposé une demande d'intervention dans la procédure et a conclu à ce qu'elle se substitue à R. \_\_\_\_\_ à hauteur de 5'015 fr. 05 et à ce que M. \_\_\_\_\_ lui doive la somme nette de 5'015 fr. 05, avec intérêt à 5% l'an à partir de l'échéance légale.

**c)** Par réponse du 8 septembre 2017, M. \_\_\_\_\_ a conclu, sous suite de frais et dépens, à libération des fins de la demande de R. \_\_\_\_\_ et de celle de la Caisse de chômage UNIA.

A l'appui de sa procédure, la défenderesse a produit plusieurs photographies, prises les 7, 19 et 20 juillet, 28 septembre, 31 octobre 2016 et 10 avril 2017, sur lesquelles il apparaît des malfaçons évidentes dans la pose de carrelage.

**d)** Le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a tenu une audience de jugement le 28 novembre 2017. A cette occasion, R. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, pour M. \_\_\_\_\_, ont été interrogés en qualité de parties, tandis que H. \_\_\_\_\_ et X. \_\_\_\_\_ ont été entendus comme témoins.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit 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).

**1.2** En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC).

**3.**

**3.1** L'appelante fait valoir en premier lieu que tant B.\_\_\_\_\_ que H.\_\_\_\_\_ ont averti oralement et à plusieurs reprises l'intimé de la mauvaise qualité de son travail, de sorte que son licenciement avec effet immédiat était justifié.

**3.2** L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Doivent notamment être considérés 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. 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 (TF 4A\_723/2011 du 5 mars 2012 consid. 3). Seul un manquement

particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail, ou du moins propre à l'ébranler si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (TF 4A\_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 p. 579; ATF 130 III 213 consid. 3.1; TF 4C.51/2006 du 27 juin 2006 consid. 2.1.1).

En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 6.1; TF 4C.403/2004 du 1<sup>er</sup> février 2005 consid. 2.1, JAR 2005 p. 252; TF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, JAR 1999 p. 271, consid. 2b). Selon la jurisprudence, l'incapacité professionnelle n'est un motif de renvoi abrupt que si le travailleur ne satisfait pas aux 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 (cf. ATF 127 III 351 consid. 4b/bb; ATF 97 II 142 consid. 2a ; TF 4C.180/2004 du 16 août 2004 consid. 2.1, JAR 2004 p. 252). Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. 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 (ATF 108 II 444 consid. 2; TF 4C.303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2; TF 4C.403/2004 du 1<sup>er</sup> février 2005 consid. 2.1, JAR 2005 p. 252; TF 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, JAR 1999 p. 271, consid. 2b).

En revanche, une exécution négligente ou insatisfaisante du travail constitue en règle générale un manquement de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'il ne justifie un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, in Commentaire romand du Code des obligations, I, 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2012, n. 7 ad art. 337 CO).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *in limine* 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 les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

L'art. 9 CCT-SOR, applicable en l'espèce aux rapports de travail entre les parties – ce que l'appelante ne conteste au demeurant pas –, a la teneur suivante:

« Art. 9 Licenciement avec effet immédiat  
1. L'employeur peut licencier avec effet immédiat le travailleur qui, malgré un avertissement écrit, enfreint gravement les dispositions de la présente convention.  
2. L'avertissement écrit doit préciser que le travailleur sera licencié avec effet immédiat en cas de récidive.  
3. Dans les cas graves, si selon les règles de la bonne foi, l'on ne peut pas exiger de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail, l'avertissement écrit n'est pas requis.  
4. Au surplus, les art. 337 et suivants du CO demeurent applicables.»

**3.3** En l'espèce, l'appelante revient sur l'état de fait tel qu'il a été retenu par les premiers juges mais n'explique pas pour quel motif il y aurait lieu d'admettre que plusieurs avertissements oraux auraient effectivement été donnés à l'intimé.

Les deux témoins qui ont indiqué que l'intimé aurait été averti oralement sont l'administrateur et un employé de l'appelante, de sorte que leurs déclarations sont sujettes à caution.

En outre, les messages échangés par téléphone mobile entre les parties ne font pas état d'une quelconque critique à l'encontre du travail de l'intimé. Au contraire, selon ces messages, l'architecte aurait qualifié le travail de carrelage sur une salle de bains de « très joli ». Il ressort d'ailleurs de ces échanges que le ton entre les deux hommes est plutôt cordial jusqu'au jour même du licenciement.

Aussi, c'est à raison que les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas apporté la preuve d'avertissements oraux.

Au demeurant, cet élément reste sans incidence sur l'issue du litige, dès lors que l'art. 9 CCT-SOR est clair en tant que l'avertissement oral ne suffit pas à prononcer un licenciement immédiat.

#### **4.**

**4.1** L'appelante soutient qu'elle n'était pas tenue de faire notifier un avertissement écrit à l'intimé dès lors que la gravité des manquements qui lui étaient reprochés était telle qu'elle justifiait une résiliation immédiate, la continuation des rapports de travail n'étant plus envisageable. Elle estime qu'elle aurait pris un risque démesuré en laissant l'intimé continuer à travailler.

**4.2** L'appelante a produit une série de photographies qui laissent entrevoir – sans disposer de connaissances particulières dans le domaine – que le travail de pose des carreaux effectué laisse à désirer. Toutefois, on ignore en premier lieu à quel moment ces clichés ont été pris, de sorte qu'ils pourraient l'avoir été avant que le travail du carreleur soit achevé.

En outre, rien ne permet de retenir que les manquements qu'on constate dans ces photographies soient imputables à l'intimé. Il n'a pas été établi qu'il était le seul à travailler sur les chantiers d'où sont issus ces clichés. D'ailleurs, à la fin de l'année 2016, deux employés de l'appelante qui avaient travaillé sur le même chantier que l'intimé à [...] ont été licenciés en raison de la mauvaise qualité de leurs prestations.

Aussi, il est établi qu'au moins deux autres ouvriers présents sur les lieux faisaient du mauvais travail, de sorte qu'il est tout à fait possible qu'ils soient les auteurs des malfaçons qui figurent sur les photographies.

Quoi qu'il en soit, un espacement de quelques millimètres entre une dalle et le mur, des problèmes de nivellement entre les carreaux ou des soucis d'évacuation des déchets sur un chantier ne constituent pas une faute grave au point que les rapports de travail sont irrémédiablement rompus, ce qui n'a d'ailleurs pas été allégué en première instance. Même s'il avait été prouvé que le travail de l'intimé laissait à désirer, il n'a pas été démontré que cette mauvaise exécution résultait d'un manquement grave et délibéré du travailleur. Si l'exécution des tâches ne donnait pas satisfaction à l'appelante, elle avait d'autres moyens à disposition, comme une surveillance plus rapprochée ou des instructions plus précises, mais cela ne justifiait en tous les cas pas une résiliation immédiate pour justes motifs.

Le moyen est mal fondé.

**5.** Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement confirmé.

Compte tenu de la nature du litige, il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

L'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

**I.** L'appel est rejeté.

**II.** Le jugement est confirmé.

**III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Eric Stauffacher (pour M. \_\_\_\_\_),
- M. R. \_\_\_\_\_,
- la Caisse cantonale de chômage UNIA,

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 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), le 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).

Le greffier :