

CHAMBRE DES RECOURS

Séance du 19 mai 2010

Présidence de M. GIROUD, vice-président
Juges : M. Creux et M. Oulevey, juge suppléant
Greffière : Mme Cardinaux

* * * * *

Art. 337, 337c CO; 452 CPC

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **D.**_____, défenderesse, à Saint-Prex, contre le jugement rendu le 29 juillet 2009 par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte la cause divisant le recourant d'avec **G.**_____, demandeur, à Saint-Prex, Délibérant en audience publique, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement rendu le 29 juillet 2009, notifié le 23 décembre 2009 aux parties, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a dit que la défenderesse D._____ doit payer au demandeur G._____ les sommes de 7'224 fr. 45, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2008 et de 26'560 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2008 (I); prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée par D._____ au commandement de payer No 3187151 de l'Office des poursuites de Morges-Aubonne à concurrence des montants en capital et intérêt indiqués sous chiffre I ci-dessus (II); fixé les frais de justice à 1'775 fr. pour le demandeur et à 1'865. fr. pour la défenderesse (III); dit que la défenderesse doit payer au demandeur la somme de 4'620. fr. à titre de dépens (IV); rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

La Chambre des recours se réfère à l'état de fait du jugement, qui est le suivant :

«1. Le demandeur G._____, né en 1957, est aujourd'hui âgé de 51 ans. Il a obtenu un CFC de mécanicien.

La défenderesse D._____ est une société anonyme inscrite au Registre du commerce le 8 mai 1969. Son siège est à Saint-Prex. Elle a pour but la fabrication et la vente d'articles de l'industrie du verre ainsi que toutes opérations industrielles, financières ou commerciales. L._____, à Bülach, en est administrateur président et Q._____, à Vienne (Autriche), C._____ à Weiningen (ZH), T._____, à Chamoson, I._____, à Zurich, H._____, à Denens, et O._____, à Zurich, en sont administrateurs. Ils ont tous la signature collective à deux.

2. Le demandeur a été engagé par la défenderesse en qualité de mécanicien d'entretien par contrat du 30 décembre 1986, l'entrée en activité étant fixée au 1^{er} mars 1987. Le contrat a été signé pour la défenderesse par deux personnes dont les noms ne sont pas précisés et ne sont pas lisibles. Le 26 janvier 1996, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail par lequel le poste de "contremaître d'usine ad-intérim" a été confié au demandeur dès le 1^{er} janvier 1996. Ce contrat a aussi été

signé pour la défenderesse par deux personnes dont les noms ne sont pas précisés et ne sont pas lisibles. Le 13 janvier 2006, les parties ont conclu encore un nouveau contrat de travail par lequel la défenderesse a engagé le demandeur en qualité de "responsable mécanisation zone chaude et garage". La date d'entrée en vigueur était fixée au 7 novembre 2005, ce contrat annulant tous les contrats et avenants précédents. La défenderesse allègue qu'il a été signé par Monsieur N._____ et Madame P._____, que cette dernière n'était alors pas inscrite au Registre du commerce et que le demandeur ne s'en est pas formalisé. Il prévoit à son chiffre 6 qu'il peut être dénoncé par l'une ou l'autre partie moyennant le respect, dès la deuxième année d'engagement, d'un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

La convention collective de travail de D._____ St-Prex du 24 janvier 2003 règle les conditions de travail du personnel de production, y compris les chefs de groupe de l'usine de St-Prex. Elle prévoit à son chapitre 2.1 que la durée hebdomadaire normale de travail est de 40 heures, pauses exclues. Le chapitre 2.5 a trait à l'horaire libre, soit "tout système où le travailleur peut fixer librement, dans le cadre du règlement, le début et la fin de son horaire journalier". Au chapitre 5 des vacances, il est prévu que la durée des vacances payées est de 27 jours à 50 ans révolus.

Le demandeur était soumis au "Règlement sur le temps de travail et les absences pour les collaborateurs travaillant en horaire variable (HV) dans le groupe D._____ Suisse, valable dès le 1^{er} janvier 2003" et remplaçant l'ancien règlement du 1^{er} janvier 1998. Le chiffre 1 (Introduction) prévoit notamment ce qui suit:

"L'horaire variable offre à chaque collaborateur la possibilité d'adapter son horaire de travail individuellement. Chacun est toutefois personnellement responsable de l'adapter aux besoins de sa place de travail et de sa fonction. L'HV exige un sens des responsabilités très développé ainsi qu'une bonne collaboration et des égards vis-à-vis des autres collaborateurs. Tous abus ou infraction à ce règlement peut mener à la résiliation immédiate du contrat de travail par l'entreprise."

Une pause de quinze minutes le matin et de trente minutes à midi au minimum sont déduites du temps de travail.

3. a) La défenderesse dispose d'une machine électronique de timbrage. Le demandeur était soumis au système du timbrage. Il suffit au collaborateur de mettre la carte devant la machine pour déclencher l'enregistrement. La machine n'inscrit aucune donnée sur la carte, mais le collaborateur peut lire sur le tableau numérique ses données personnelles concernant les heures supplémentaires et les jours de vacances. Un bip sonore quitte le fait que le collaborateur a dûment validé sa carte. A ces données électroniques s'ajoute un contrôle visuel simple, les collaborateurs présents dans l'usine mettant leur carte dans le présentoir de gauche. Lorsque le collaborateur quitte l'usine, il doit prendre sa carte de timbrage pour la déplacer dans le bac de droite. Lorsqu'il revient dans l'usine, il prend sa carte et la place dans le présentoir de gauche. C'est au

cours de ces déplacements que le collaborateur passe sa carte devant la machine. Il est possible d'oublier de timbrer, notamment lorsque le collaborateur quitte l'atelier. Dans ce cas, soit le responsable des ressources humaines appelle le collaborateur pour corriger l'erreur de timbrage, soit le collaborateur lui-même en réfère à son contremaître et téléphone au responsable du timbrage afin d'indiquer l'heure à laquelle il a quitté l'atelier. Il peut aussi téléphoner directement à ce dernier, sans passer par son contremaître. Le demandeur n'était pas tenu d'en référer à son chef de service, W._____. Il est également possible de déplacer sa carte d'un présentoir à l'autre sans déclencher le bip sonore.

b) La défenderesse est une usine qui tourne 24 heures sur 24, 365 jours par année. Le demandeur était soumis à un horaire de jour et de semaine ainsi qu'à un service de piquet. Celui-ci débute à 17h00 et dure une semaine. Il consiste à être atteignable en tout temps durant cette période par le contremaître d'usine qui travaille la nuit et à pouvoir se rendre sur place dans les 30 minutes. Les employés se répartissent à tour de rôle les piquets et l'indiquent sur une affiche. En cas de difficultés, l'employé de piquet pouvait téléphoner au responsable, c'est-à-dire le demandeur, et, au cas où ce dernier ne répondait pas, s'adressait à quelqu'un d'autre. Les témoins K._____ et X._____, tous deux employés de la défenderesse, ont déclaré que le demandeur n'a jamais effectué de piquets. Le demandeur pouvait également être sollicité pour des réparations urgentes ou des travaux d'entretien ou de remise en route d'une machine qui devaient être faits rapidement durant la journée. Le témoin X._____ a déclaré qu'à de telles occasions, le demandeur était parfois présent, parfois absent. Si le demandeur ou un autre collaborateur ne pouvait pas prendre sa pause, il le signalait au service du personnel, qui rajoutait le temps de pause dans son décompte d'heures.

En 2006, une nouvelle machine a été installée dans le secteur dont s'occupait le demandeur. A cette occasion, l'équipe dirigée par le demandeur a travaillé trois à quatre journées de 6h00 à 20h00, au maximum jusqu'à 22h00, sans pauses.

4. a) En fin d'année 2007, des rumeurs ont couru dans l'entreprise sur le fait que le demandeur trichait dans ses timbrages. Le témoin W._____ a déclaré que plusieurs employés de l'atelier se sont plaints auprès de lui au sujet du fait que le demandeur prenait de nombreuses heures supplémentaires en congé alors même qu'il n'était que peu présent à l'atelier et que l'on ne pouvait compter sur lui lorsqu'une décision devait être prise. Rendu plus attentif au comportement du demandeur, le témoin a constaté un jour que celui-ci n'avait timbré qu'à 13h30, puis une demie heure plus tard, bien qu'il se soit absenté à 10h30 en déclarant qu'il devait aller faire ses lessives. Le témoin lui en a fait la remarque et a constaté ensuite que le demandeur n'avait pas fait corriger ce que ce dernier lui avait déclaré être un oubli de sa part. Le témoin n'y a pas donné suite, ni auprès du demandeur, ni auprès des responsables des ressources humaines. Il a encore constaté à deux reprises de tels faits, mais n'en a pas averti immédiatement ses supérieurs, car il n'était pas entièrement sûr de l'existence d'un problème. Entendu en qualité de témoin, M. H._____, directeur technique de

l'usine, a déclaré que son chef de service W._____ lui a fait part à un certain moment des bruits qui couraient au sujet du demandeur et qu'il lui a demandé d'effectuer des contrôles, sans lui préciser de prendre contact avec le demandeur.

b) Le demandeur a été en incapacité de travail à 100% du 29 octobre au 7 décembre 2007, puis à 50% du 10 au 24 décembre 2007. Le témoin W._____ a déclaré avoir, sur le conseil de M. H._____, averti Mme P._____, responsable des ressources humaines, de la situation lorsque le demandeur est revenu au travail au mois de décembre 2007. Lors d'un entretien qui s'est déroulé à mi-décembre 2007, en remplacement de l'entretien annuel, qui n'avait pu avoir lieu en raison de l'absence du demandeur pour cause de maladie, Mme P._____ a rappelé à ce dernier qu'il lui appartenait, en sa qualité de contremaître, de donner un avertissement au collaborateur qui prenait une pause trop longue ou ne respectait pas les horaires, et qu'il devait lui-même montrer l'exemple en ayant un comportement irréprochable. Aucune mention n'a été faite au sujet des erreurs de timbrage du demandeur, qui n'ont d'ailleurs fait l'objet d'aucun suivi par les ressources humaines afin de vérifier si elles avaient bien été corrigées et le demandeur n'a reçu aucun avertissement de Mme P._____ au sujet de son comportement.

c) Le demandeur, domicilié à St-Prex, n'habite pas loin de son lieu de travail et rentre manger chez lui lorsqu'il en a le temps. Il ressort de son rapport individuel de timbrage qu'au cours de l'année 2007, ce dernier a fait généralement une pause d'un peu plus d'une heure, entre 12h00 et 13h30. Il a fait plusieurs fois par mois des pauses plus courtes, soit de trente minutes ou un peu plus, entre 13h00 et 14h00.

En contrôlant la manière dont il effectuait ses timbrages, le témoin a constaté avec Mme P._____ le 26 février 2008 que le demandeur avait à sa sortie déplacé sa carte du présentoir des présents au présentoir des absents sans timbrer, puis qu'à son retour il avait remis sa carte dans le présentoir des présents en timbrant à 13h49 et qu'il était revenu ensuite à 14h18 pour timbrer une nouvelle fois, en replaçant sa carte dans le présentoir des présents. Le témoin a déclaré qu'il avait déjà constaté lui-même de tels faits à une reprise.

Ce même jour, le demandeur a été convoqué à 15h45 par Mme P._____ et W._____. Il leur a expliqué qu'il avait oublié de timbrer. Confronté au problème du déplacement d'un présentoir à l'autre, il a admis, selon le témoin W._____, qu'il avait fait ce qu'on lui reprochait. Le courrier suivant, daté du même jour, signé pour la défenderesse par W._____, responsable zone chaude, et Mme P._____, responsable RH, lui a été soumis et le demandeur y a apposé sa signature:

"Monsieur,

Selon notre entretien du 26 février 2008, nous devons mettre fin aux rapports de travail nous liant avec effet immédiat pour les raisons qui vous ont été données oralement.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre rendez-vous avec la soussignée de droite pour permettre le règlement des affaires administratives.

(...)

M. G. _____ reconnaît par sa signature la faute qui lui est reprochée et avoir reçu l'original de cette lettre en main propre le 26 février 2008."

Il a été établi le même jour un "procès-verbal - Confidentiel", non signé, dont la teneur est la suivante:

"Présents: Frc, Por, M. G. _____

Nous avons eu la désagréable surprise de constater que M. G. _____ a triché avec ses pointages mardi 26 février 2008. Il a quitté l'entreprise à 11h30 en omettant de pointer tout en cependant déplaçant sa carte sur le présentoir absent. Il a pointé à son retour à 13h49 pour repasser sa carte devant le lecteur à 14h18 afin de simuler sa pause.

Lors de l'entretien de ce jour, M. G. _____ a reconnu les faits reprochés après nous avoir dit tout d'abord qu'il avait oublié de passer sa carte devant le lecteur à 11h30. Il a aussi reconnu avoir procédé de la même manière à plusieurs reprises.

Vu la gravité des faits, nous avons décidé de licencier M. G. _____ avec effet immédiat. Sa fonction de contremaître à l'atelier zone chaude ne fait qu'aggraver sa faute. Nous avons estimé qu'il n'était plus possible de continuer les rapports de travail dans de telles conditions, que M. G. _____ avait violé gravement ses obligations contractuelles.

Pour le procès-verbal

P. _____."

Le demandeur a quitté l'usine en disant aux témoins K. _____, X. _____ ainsi qu'à un autre collaborateur qu'il était licencié.

d) La défenderesse a établi le 5 mars 2008 un certificat de travail à l'attention du demandeur dont la teneur est notamment la suivante:

"D'un naturel sociable, Monsieur G. _____ s'est engagé avec dévouement dans l'exercice de ses responsabilités. Il a été un contremaître apprécié tant pour ses connaissances techniques que pour la qualité et le sérieux de son travail. Il a accompli tous les travaux que nous lui avons confiés à notre entière satisfaction. Il a entretenu de très bonnes relations tant avec ses collègues qu'avec ses supérieurs."

5. a) Le 7 mars 2008, le conseil du demandeur a adressé un courrier recommandé à la défenderesse. Il fait valoir que son client a été surpris dans sa bonne foi par deux cadres de l'entreprise qui lui ont fait croire qu'il devait signer une reconnaissance de faute. Il ajoute que le demandeur conteste toute faute et soutient que la déclaration qu'il a

signée est nulle. Il fait valoir en outre que le reproche de tricherie contenu dans le procès-verbal du 26 février 2008 constitue une appréciation calomnieuse infondée et porte atteinte à l'honneur de son client. Il ajoute que celui-ci conteste avoir reconnu avoir procédé de la même manière à plusieurs reprises. Considérant que le contrat a été résilié sans justes motifs, le conseil du demandeur fait valoir que celui-ci a droit à son salaire des derniers jours du mois de février, à son salaire complet pour les trois mois correspondant au délai normal de résiliation, soit mars, avril et mai 2008, plus prétentions accessoires, ainsi qu'à une indemnité fondée sur l'art. 337 c al. 3 CO, soit l'équivalent de six mois de salaire brut. Il formule toutes réserves utiles sur la validité de la lettre de licenciement dont les deux signataires ne paraissent pas figurer sur l'extrait du registre du commerce de la défenderesse. Il fait en outre valoir que déduire d'office les temps de pauses que le demandeur n'a pu prendre constitue une faute plus grave que celle qui est reprochée à son client et que le caractère infondé du licenciement avec effet immédiat ressort du certificat de travail délivré à son client. Enfin, il soutient que la défenderesse a ignoré la procédure de règlement des conflits prévue par la convention collective de travail du 24 janvier 2003.

Par courrier du 13 mars 2008 adressé au conseil du demandeur, le conseil de la défenderesse a confirmé le licenciement avec effet immédiat de ce dernier et contesté les prétentions du demandeur. Il a en outre réservé tous moyens sur le plan pénal et toutes conclusions reconventionnelles en restitution des heures de travail payées à tort au demandeur. Le 17 mars 2008, le conseil de la défenderesse a fait parvenir au conseil du demandeur une procuration signée par sa mandante fondant ses pouvoirs. Cette procuration datée du 14 mars 2008 porte les signatures de T._____ et H._____, administrateurs disposant de la signature collective à deux.

Dans un courrier du 14 avril 2008 adressé au conseil de la défenderesse, le conseil du demandeur a fait valoir que le congé n'avait pas été donné valablement le 26 février 2008, les personnes l'ayant signé n'étant pas inscrites au Registre du commerce. Il soutient qu'au vu de la confirmation du licenciement par le conseil de la défenderesse le 13 mars 2008 et de l'envoi quelques jours plus tard par ce dernier d'une procuration, le congé - sans juste motif - a été valablement donné au cours du mois de mars et le délai de trois mois est reporté au 30 juin 2008.

b) Selon le décompte de salaire du mois de janvier 2008, le salaire brut de base du demandeur était de fr. 6'640.-. En février 2008, son salaire lui a été versé jusqu'au 26, vacances et treizième salaire pro rata compris, le calcul exact n'étant pas précisé. Le demandeur n'a pas été payé pour les trois derniers jours de février (année bissextile). Sous décompte de salaire du mois de mars 2008, la défenderesse a encore versé au demandeur un montant de fr. 2'710.35, avec la désignation "imputation ult. mois préc".

c) Le demandeur a pris contact avec l'agence de placement "One Placement". Celle-ci a pris des renseignements auprès de Mme

P._____ afin de connaître le profil et les capacités du demandeur et de savoir si la défenderesse le réembaucherait. Cette dernière a répondu négativement et a été très évasive sur la question des horaires. Une proposition de travail a été faite au demandeur par cette agence, mais le client de celle-ci a choisi une autre personne.

Le demandeur a trouvé un travail temporaire à temps partiel auprès de la société [...], à Nyon. Il y a travaillé dès le 11 mars 2008, ainsi qu'une partie du mois d'avril 2008. Le salaire mensuel brut de base étant de fr. 4'200.-, le demandeur a réalisé au mois de mars un salaire brut de fr. 2'940.-. Après déductions sociales, son salaire net était de fr. 2'710.70. Au mois d'avril 2008, le demandeur a réalisé un salaire brut de fr. 2'240.-, auquel se sont ajoutés son treizième salaire, soit fr. 431.70, et ses allocations vacances, soit fr. 551.15, ce qui représente au total un salaire brut de fr. 3'222.85. Après déductions sociales, le salaire net du demandeur était de fr. 2'974.20. Dès le 28 avril 2008, le demandeur a été engagé à 100 % par la société [...] à Dintikon, pour un salaire mensuel brut de fr. 5'700.-. Après déductions sociales, son salaire mensuel net est de fr. 4'731.70.

d) Sur réquisition du demandeur, l'Office des poursuites de Morges-Aubonne a notifié le 1^{er} septembre 2008 à la défenderesse un commandement de payer no 3187151 pour le montant de fr. 61'000.-, plus intérêt à 5% l'an dès le 30 juin 2008, plus les frais du commandement de payer, par fr. 100.-, et ceux d'encaissement par fr. 305.-, la cause de l'obligation indiquée étant la suivante: "Solde de salaire et accessoires plus indemnité de l'art. 337 c al. 3 CO."

La défenderesse a formé opposition totale à ce commandement de payer.

6. Par demande du 20 août 2008, G._____ a pris avec dépens les conclusions suivantes:

I. D._____ est la débitrice de G._____ d'un montant de fr. 61'000.-, partie à titre d'indemnité que justice dira, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2008.

II. Toute éventuelle opposition à la poursuite requise par G._____ contre D._____ à raison des prétentions sous chiffre I ci-dessus est levée à titre définitif, libre cours étant donné à la suite de la poursuite."

Dans sa réponse du 8 décembre 2008, la défenderesse a conclu avec dépens au rejet des conclusions de la demande.

A l'audience du 29 juillet 2008, le demandeur a réduit les conclusions de sa demande au montant global de fr. 50'698.15 brut, sous déduction des retenues sociales sur le montant de fr. 10'858.15, plus intérêt de retard à 5% l'an dès la date du commandement de payer, soit le 30 juin 2008. La défenderesse a conclu au rejet des conclusions du demandeur ainsi précisées.»

B. D. _____ a recouru contre ce jugement, en concluant, sous suite de dépens, principalement à sa réforme en ce sens que les conclusions du demandeur sont rejetées, subsidiairement à sa nullité et au renvoi de la cause en première instance pour nouvelle instruction et nouveau jugement dans le sens des considérants.

Dans son mémoire du 8 février 2010, la recourante a développé ses moyens et confirmé ses conclusions.

Dans son mémoire du 16 mars 2010, l'intimé a conclu, avec dépens, au rejet du recours.

En droit :

1. a) Contre un jugement rendu par un tribunal d'arrondissement statuant en procédure accélérée, les recours en nullité (art. 444 et 445 CPC [Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966, RSV 270.11]) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) sont ouverts.

En l'espèce, la recourante a conclu dans son recours principalement à la réforme et subsidiairement à la nullité du jugement entrepris.

b) Saisie d'un recours en nullité, la Chambre des recours n'examine que les moyens dûment développés, l'énonciation séparée des moyens de nullité étant une condition de recevabilité du recours en nullité (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., 2002, n. 2 ad art. 465 CPC, p. 722).

La recourante a conclu subsidiairement à la nullité du jugement. Cependant, elle n'articule aucun moyen spécifique de nullité, de sorte que son recours en nullité est irrecevable.

Déposé en temps utile (art. 458 CPC), par une partie qui y a intérêt, le recours en réforme est recevable (art. 461 CPC).

2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu, comme en l'espèce, en procédure accélérée par un tribunal d'arrondissement, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC); elle développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci. En principe, les parties ne peuvent pas articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'article 456a CPC (art. 452 al. 1^{ter} CPC; JT 2003 III 3).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

3. a) À bon droit, la recourante ne conteste pas que les parties étaient liées par un contrat de travail (art. 319 ss CO [Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220]), conclu pour une durée indéterminée. La résiliation d'un tel contrat est soumise aux art. 335 ss CO.

b) Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment 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 (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, d'une part, avoir entraîné en fait la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail et, d'autre part, revêtir objectivement, c'est-à-dire normativement, une gravité suffisante pour justifier un licenciement immédiat (ATF 129 III 380 c. 2.1). Du point de vue objectif, seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie un renvoi immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été réitéré au mépris d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28 c. 4.1). Même en présence d'un manquement grave, qui suffirait normalement à justifier un licenciement immédiat, l'employeur ne peut pas résilier le contrat s'il avait préalablement informé le travailleur que le manquement en question ne lui vaudrait pas un licenciement, mais un avertissement (ATF 108 II 301). Le Tribunal fédéral a refusé de 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 formulées par l'employeur (ATF 127 III 153, c. 1a, rés. JT 2001 I 366).

Il appartient à la partie qui a résilié le contrat avec effet immédiat de prouver les faits en raison desquels elle a mis fin au contrat (TF 4A_454/2007 du 5 février 2008 c. 2.1). Une fois ceux-ci établis, le juge apprécie librement s'ils constituent objectivement de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). À cet effet, il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907;RS 210]). Il prend 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 c. 4.1). D'une manière générale, 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 c. 4.1).

c) Une tricherie sur le timbrage constitue un manquement grave au devoir de fidélité envers l'employeur (TF 4C.114/2005 du 4 août 2005 c. 2.5). Néanmoins, on ne saurait déduire de la jurisprudence du Tribunal fédéral que tout acte de cette sorte constitue à lui seul un juste motif de licenciement immédiat, sans avertissement préalable. Certes, dans un arrêt du 6 mai 2005 (TF 2A_72/2005), la II^{ème} Cour de droit public, appelée à statuer sur un retrait de reconnaissance *Jeunesse + Sport*, a considéré que le travailleur qui, systématiquement et sur une longue période, ne timbre pas de manière honnête peut être licencié avec effet immédiat (arrêt précité, c. 3.3). Mais elle fondait cette opinion sur un arrêt qu'elle avait rendu le 4 juin 1993 sur recours de droit public (TF 2P.29/1993), dans lequel elle avait considéré qu'était sévère, mais non arbitraire, le renvoi sans avertissement préalable d'une fonctionnaire qui avait, une année durant, régulièrement triché sur le timbrage. En outre, la I^{ère} Cour de droit civil a souvent admis la validité de la résiliation immédiate de contrats individuels de travail motivée par la violation délibérée de l'horaire de travail ou par la tromperie de l'employé sur le nombre d'heures accompli; mais elle l'a presque toujours fait dans des cas où le licenciement avait été précédé d'un avertissement à proprement parler, c'est-à-dire d'une mise en demeure de changer de comportement, assortie d'une menace explicite de licenciement en cas de récidive (TF 4A_123/2007 du 31 août 2007 c. 5.2; TF 4C.1 19/2006 du 29 août 2006, c. 3 et les références). Le point de savoir si une tricherie sur le timbrage justifie un licenciement immédiat sans avertissement préalable dépend donc essentiellement des circonstances du cas particulier.

Dans un arrêt du 12 août 2002 (TF 4C.149/2002 c. 1.3), le Tribunal fédéral a considéré qu'un travailleur ayant une année d'ancienneté pouvait être licencié immédiatement et sans avertissement préalable pour tricherie régulière sur le timbrage, dès lors qu'il occupait une position de cadre et qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue par le règlement en cas de non-respect des consignes concernant

le timbrage. Il a précisé que "la seule question pertinente est de savoir si le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise est propre à ébranler ou à détruire la confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne puisse plus être exigée de la part du défendeur. En l'occurrence, entrent en considération la position de cadre occupée par le demandeur et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage".

De même, dans un arrêt du 21 octobre 2004 (no 845), la Chambre des recours a estimé que de justes motifs de licenciement étaient réalisés à l'égard d'un travailleur qui avait omis de timbrer à plusieurs reprises durant une certaine période (en l'espèce, du printemps 2002 au 24 juillet 2003) malgré plusieurs avertissements donnés par son employeur. Elle a relevé que "le fait d'omettre de timbrer à répétées reprises, sur une longue période, est propre à détruire la confiance existant entre les parties, de sorte que les justes motifs de congé seraient réalisés, même en l'absence de tout avertissement préalable" et qu'une telle "conclusion s'imposait d'autant plus que, dans le cas particulier, des avertissements préalables avaient été donnés au recourant".

En revanche, dans l'arrêt du 4 août 2005 précité (TF 4C.114/2005 c. 2.5), le Tribunal fédéral a jugé qu'il n'en allait pas de même d'un chef d'équipe, qui n'avait pas la position de cadre, qui avait plus de quatre ans d'ancienneté, qui avait toujours donné entière satisfaction à l'employeur et qui avait triché une seule fois sur le timbrage, à une occasion particulière (il devait exceptionnellement partir trente minutes plus tôt pour aller arbitrer un match de foot); dans ce cas, un avertissement préalable était nécessaire.

d) En l'espèce, l'intimé a commis à quatre reprises des irrégularités en matière de timbrage à la fin de l'année 2007 et au début de l'année 2008 (jgt, pp. 4/5 et 12), ce qui constitue une faute. Mais il était employé comme responsable d'atelier, avec dix personnes sous ses ordres, pour un salaire mensuel brut de 6'640 francs treize fois l'an, après

plus de vingt ans de service. Sa position dans l'entreprise était donc plutôt celle d'un chef d'équipe ou d'un contremaître, qui bénéficiait d'une confiance accrue de l'employeur quant à ses compétences techniques, que celle d'un cadre dirigeant. En outre, on ne saurait dire qu'il était bien informé des conséquences d'une irrégularité en matière de timbrage lorsqu'il a commis celle qui a entraîné son licenciement (soit le mardi 26 février 2008, jgt, pp. 5/6). En effet, si la directrice des ressources humaines et son chef de service lui ont rappelé, lors de leur entretien de mi-décembre 2007 (jgt, p. 5), qu'ils attendaient de lui un comportement irréprochable notamment quant au temps de travail, ils ne lui ont pas fait savoir clairement quelles seraient les conséquences d'un éventuel manquement de sa part sur ce point. Au contraire, ils lui ont donné pour instructions de signifier un avertissement - et non un licenciement - aux membres de son équipe qui prendraient des pauses trop longues ou qui ne respecteraient pas les horaires. Certes, ces instructions concernaient les membres de l'équipe et non l'intimé lui-même. Mais le silence gardé sur la sanction différente qui lui était réservée en cas de manquement était de nature à faire croire à l'intimé qu'il bénéficierait lui aussi d'une certaine clémence, autrement dit d'un avertissement et non d'un licenciement. Il s'ensuit que le cas de l'intimé ne peut pas être assimilé à celui du cadre qui a fait l'objet de l'arrêt précité du Tribunal fédéral (TF 4C.149/2002). Dans les circonstances particulières de la présente cause, en raison principalement de la confusion créée par l'entretien de mi-décembre 2007 sur les conséquences d'un éventuel manquement de l'intimé, et eu égard aussi à l'ancienneté de celui-ci, il convient de considérer, avec les premiers juges, que les faits reprochés à l'intimé en matière de timbrage n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une résiliation immédiate du contrat de travail sans un clair avertissement préalable.

4. Les justes motifs de congé immédiat n'ayant pas été établis par la recourante, l'intimé a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, conformément à l'art. 337c CO. Les premiers juges ont analysé de manière approfondie les

conditions d'application de cette disposition. La cour de céans se réfère à cette analyse convaincante qui peut être confirmée.

En conséquence, comme l'ont admis à juste titre les premiers juges, l'intimé peut prétendre au montant de 7'224 fr. 45 (sous déduction des cotisations légales et conventionnelles), avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2008, à titre de salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 et 2 CO), ainsi qu'à une indemnité allouée en équité de 26'560 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 2 septembre 2008, qui correspond à quatre mois de salaire (art. 337c al. 3 CO).

5. En conclusion, le recours doit être rejeté et le jugement confirmé.

Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 318 francs.

La recourante doit verser à l'intimé la somme de 1'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant en audience publique,
p r o n o n c e :

- I. Le recours est rejeté.
- II. Le jugement est confirmé.
- III. Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 318 fr. (trois cent dix-huit francs).
- IV. La recourante D._____ doit verser à l'intimé G._____ la somme de 1'500 fr. (mille cinq cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.
- V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 19 mai 2010

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies à :

- Me Olivier Subilia (pour D. _____),
- Me Jacques Ballenegger (pour G. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 33'784 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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte.

La greffière :