

*Jugement***Pauses sans pointer**

L'irrespect de règles concernant le relevé des heures de travail ne justifie un éventuel licenciement avec effet immédiat que si le dispositif de pointage a été manipulé, ce qui équivaut à un faux dans les titres.

Faits

A. a travaillé à 50 pour cent au service de X. SA depuis le 1^{er} novembre 2009. Par lettre du 8 octobre 2010, elle a été licenciée avec effet immédiat pour avoir enfreint de façon réitérée, et ce durablement, les règles en matière de pointage lors de la pause de midi. Le 5 octobre 2010, un entretien a eu lieu avec elle à ce sujet durant lequel X. prétend avoir déjà signifié oralement à A. son renvoi sans délai, tout en lui proposant parallèlement une résiliation par accord mutuel au 31 octobre 2010, assortie de la libération de l'obligation de travailler dès que les tâches en suspens auraient été liquidées. A. ayant refusé cet arrangement, une lettre de congé lui a été envoyée.

Extraits des considérants

2.1 L'instance préalable cite le constat du tribunal civil selon lequel A. aurait été autorisée en vertu du règlement interne à prendre une pause de 15 minutes sans avoir à pointer. Elle a admis que A. serait partie en pause à la fin de son temps de travail, à midi, et aurait mangé quelque chose à ce moment-là et que, entre le 4 mai et le 24 septembre 2010, il était possible que cette pause ait duré à douze reprises au-delà d'un quart d'heure sans que A. ait pointé. Aux yeux de l'instance préalable, de tels manquements ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier un renvoi immédiat. A cela s'ajoute que la prétention de X. selon laquelle A. aurait déjà pris une première pause avant celle de midi n'a pas été établie.

2.2 X. invoque avoir cité B. comme témoin pour prouver son allégation, mais elle n'a pas été entendue. Mais comme B. est la personne qui a déclenché toute l'affaire, elle n'aurait pas pu apporter d'éclairage plus précis. Pour le surplus,

X. se réfère surtout à un jugement du Tribunal fédéral reconnaissant le bien-fondé d'un licenciement avec effet immédiat en cas de manipulation du relevé des heures de travail ainsi qu'à d'autres jugements rendus en application du droit allemand. X. critique le constat de l'instance préalable selon laquelle l'arrêt cité du Tribunal fédéral concernait en réalité un employé occupant une fonction de cadre. Or, avec 6446 francs bruts, celui-ci aurait gagné pratiquement le même salaire que A. Enfin, X. renvoie au règlement interne qui prévoit une gestion détaillée des heures de travail. Dès lors, elle n'aurait pas été tenue de donner un avertissement supplémentaire. Et comme le comportement de A. était notoire, X. se devait de la licencier pour garantir l'égalité de traitement et la paix dans l'entreprise.

2.3 Dans sa réponse du 28 mars 2011, X. proposa de citer B. et C. comme témoins pour prouver ses allégués se rapportant à la liste des heures manquantes et aux pauses d'une durée exagérée. Elle estimait que C. pourrait témoigner des pauses fréquentes de A. avant 11 heures et de ses repas pris à la cuisine dès avant midi et jusqu'à près de 13 heures, et à l'issue desquels elle aurait enregistré sa sortie. Quant à B., elle aurait rencontré plusieurs fois A. à la cuisine, ce qui n'a rien révélé sur ses pauses prises avant 11 heures. De même, la remarque de B. selon laquelle elle était en charge du relevé des temps de travail au sein de X. et qu'elle pouvait dès lors renseigner sur les heures erronées des pointages de sortie n'obligeait pas le tribunal à en déduire que le témoin avait fait des observations personnelles sur le comportement de A. en matière de pauses avant midi, ce d'autant que, pour les arrêts de 15 minutes, aucun pointage n'était requis.

2.4 Dans l'arrêt cité 4C.149/2002 cons. 1.3, le Tribunal fédéral parle d'un employé avec une «position de cadre» et à propos duquel il avait jugé déterminant le fait d'avoir été dûment informé des conséquences d'un irrespect des règles en matière de pointage. Or, X. ne prétend pas que son règlement interne ait attiré l'attention sur la sanction entraînée par la violation des prescriptions relative au pointage. Plusieurs fois, A. a pris des pauses exagérément longues mais elle n'a pas manipulé le dispositif de pointage de manière à faire croire qu'elle était présente dans l'entreprise alors qu'elle se trouvait ailleurs. Elle n'était pas tenue d'enregistrer sa sortie en cas de pause de 15 minutes. Dès lors, le pointage n'apporte ni la preuve du moment de la pause ni de la durée de celle-ci. L'instance préalable a nié à bon droit l'intention dolosive et reconnu que le jugement cité, dans lequel le Tribunal fédéral a assimilé le comportement de l'employé à un faux dans les titres, diffère du présent litige sur des points essentiels. Pour ce qui est de la question fondamentale du maintien des rapports de travail susceptible d'être exigé de la part de X., cette dernière ne fournit pas d'indice comme quoi l'égalité de traitement et la paix au sein de l'entreprise n'auraient pas pu être garanties au travers d'un licenciement ordinaire.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
30 avril 2013 (4A_700/2012)
(Traduit de l'allemand)*