

# FR\_GERICHTE 102 2022 99 vom 1. Dezember 2022

FR Kantonsgericht, 2022-12-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_102\\_2022\\_99](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2022_99)

FR: FR\_GERICHTE 102 2022 99 du 1 décembre 2022

IT: FR\_GERICHTE 102 2022 99 del 1 dicembre 2022

## Regeste

Arrêt de la IIe Cour d'appel civil du Tribunal cantonal | Arbeitsvertrag

## Erwägungen

### E. 31

mai 2019. La Cour partage l'avis du Tribunal selon lequel un « flou artistique » entoure ce dossier; les pièces produites sont peu claires et imprécises, les déclarations évasives et lacunaires, et les allégations de l'appelant se contredisent. Quant à la gestion administrative du restaurant D.\_\_\_\_\_ à cette période, opérée par l'intimée, elle apparaît parfaitement chaotique au regard des éléments au dossier. Néanmoins, il ressort de l'instruction de la cause que l'appelant avait été engagé par l'intimée pour travailler en tant que gérant. Il détenait en effet la patente provisoire pour l'exploitation du restaurant D.\_\_\_\_\_ depuis le mois de mai 2019 (DO 38 et email de H.\_\_\_\_\_ du 28.05.2019) et il avait été convenu que son salaire allait être augmenté lorsqu'il obtiendrait définitivement sa patente (cf. contrat de travail du 1er mai 2019). Les parties s'accordent toutefois pour dire que dans le courant du mois de mai 2019, l'appelant a demandé une modification de ses conditions salariales à l'intimée, ce qu'elle a refusé (DO 38 ad 5, DO 48 et 66, 69 et 70). Dans le cadre de cette demande, l'appelant s'est adressé en ces termes à l'intimée, par email du 26 mai 2019 (DO 70) : « Suite à notre discussion téléphonique du 24 mai, j'ai bien compris que vous n'avez pas l'intention d'accepter les conditions de mon contrat de travail. De ma part, je ne pense pas que le contrat de travail signé antérieurement, garantissant le cahier des charges que je devrais assumer. Conclusion : Toutes les discussions relatives au contrat de travail son caduques. Dès la semaine prochaine, je règle le travail en cours de ce mois. La lettre de démission sera envoyée à la police du commerce et au restaurant avant la fin du mois, comme informé par mon courriel du 17 mai. [...]. Je vous souhaite, chers Madame et Monsieur, plein succès à la suite ! ». L'appelant a ainsi manifesté à l'intimée sa volonté claire de démissionner de son poste de travail pour le 31 mai 2019. I.\_\_\_\_\_ lui a alors répondu,

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11 à une date inconnue entre le 26 et le 27 mai 2019, qu'il était impossible pour l'intimée d'accepter les exigences de son contrat de travail et qu'elle acceptait de signer avec lui un contrat de travail conforme aux exigences de la CCNT. Il a ajouté : « Nous attirons votre attention sur le fait que si vous décidez réellement de démissionner, nous allons annuler le contrat conformément aux règlements du contrat précédent. Merci pour votre travail » (DO 69). I.\_\_\_\_\_ a ainsi prévenu l'appelant qu'en cas de démission, son contrat de travail serait caduc. Le 27 mai 2019, l'appelant a écrit à I.\_\_\_\_\_ ce qui suit : « J'ai bien réfléchi, la lettre de démission est prête. » (DO 69). Ces échanges d'emails démontrent bien que l'appelant avait manifesté sa volonté de démissionner de son poste de gérant et de rompre son contrat de travail, ce qui ressort en

particulier du fait qu'il a déclaré qu'il allait finir son travail en cours et qu'il souhaitait plein succès pour la suite à l'intimée. Cette dernière a quant à elle également indiqué à l'appelant qu'en cas de démission il serait mis un terme à son contrat de travail et l'a remercié pour son travail. Tous ces éléments plaident pour une résiliation du contrat de travail, et non, comme le soutient l'appelant, pour un abandon de sa patente. Il est vrai toutefois qu'aucune lettre ou email de démission formelle de l'appelant ne figure au dossier, ce dernier soutenant qu'elle n'a finalement jamais eu lieu, ayant préféré abandonner sa patente dès le 1er juin 2019 afin de ne pas être tenu responsable des dysfonctionnements du restaurant, tout en continuant à travailler pour l'intimée (DO 63 verso et appel p. 8 s.). Tout d'abord, il sied de rappeler que la forme écrite n'est pas nécessaire pour effectuer une résiliation d'un contrat de travail. De plus, le 28 mai 2019, l'appelant a demandé à H. \_\_\_\_\_ si une suspension de sa patente dès le 1er juin était possible et, si oui, si elle pouvait en informer le restaurant selon la procédure administrative (cf. bordereau du demandeur du 15.09.2020, pièce 7). Par courrier du 29 mai 2018 [recte : 2019], J. \_\_\_\_\_, chef du SPoCo, a annoncé à I. \_\_\_\_\_ qu'il avait été informé par A. \_\_\_\_\_, exploitant du restaurant D. \_\_\_\_\_, de sa cessation d'activité avec effet au 1er juin 2019. Il l'a invité à lui communiquer la suite qu'il entendait donner à son exploitation du restaurant. Il est ainsi établi que l'appelant a bien démissionné de sa fonction d'exploitant du restaurant D. \_\_\_\_\_ pour le 31 mai 2019. Quoiqu'en dise l'appelant, le fait qu'il ait démissionné de cette fonction implique conséquemment une démission de son poste de gérant qu'il ne pouvait plus exercer dès lors qu'il ne détenait plus sa patente provisoire. Son salaire avait en outre été fixé en fonction de son poste de gérant et devait être augmenté une fois la patente obtenue. Il ne correspondait ainsi plus à celui d'un simple employé. Comme le relève l'intimée, elle n'aurait pas accepté que l'appelant continue à travailler pour elle à un poste hiérarchiquement plus bas pour le même salaire. En démissionnant de sa fonction d'exploitant du restaurant, il démissionnait ainsi de facto de son emploi pour l'intimée et résiliait son contrat de travail dont les conditions n'étaient plus remplies. L'appelant n'a toutefois pas établi l'existence d'un nouveau contrat de travail pour un autre poste de travail conclu avec l'intimée ou une adaptation de son contrat de travail du 1er mai 2019, ce que conteste d'ailleurs l'intimée. En outre, la démission de l'appelant de son contrat de travail s'inscrit parfaitement dans le contexte ressortant des échanges d'emails entre l'appelant et I. \_\_\_\_\_ puisque c'est ce qu'il a déclaré à ce dernier qu'il allait faire. Quant aux pièces produites par l'appelant dans son courrier du 24 février 2021, soit une « description d'établissement » datée du 31 mai 2019 et un « rapport de service » daté du 30 juin 2019, force est de constater qu'il s'agit de documents établis de manière unilatérale par l'appelant et qui ne sont pas signés par l'intimée, de sorte qu'il s'agit d'allégations de partie qui ne démontrent en aucun cas que l'appelant travaillait encore dans le restaurant après le 31 mai 2019, le premier document ayant d'ailleurs été fait le dernier jour des rapports de travail admis par l'intimée. Quant au courriel à la fiduciaire M. \_\_\_\_\_ par lequel l'appelant transmet ses coordonnées bancaires, il aurait

Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 parfaitement pu être envoyé après la fin des rapports de travail dès lors que l'on sait que l'appelant n'avait pas été payé pour son travail durant les mois d'avril et mai 2019. S'agissant enfin du courrier du 25 juillet 2019 envoyé par l'appelant à l'intimée dans lequel il déclare qu'il n'a pas compris le courrier du 16 juillet 2019 que lui a envoyé l'intimée et qu'il va continuer son occupation dans l'établissement de cette dernière selon son contrat d'emploi en cours (cf. bordereau du demandeur du 15.09.2020, pièce 12), il ne prouve aucunement que l'appelant était encore employé par

l'intimée après le 31 mai 2019 puisqu'il s'agit à nouveau d'une affirmation unilatérale de l'appelant, laquelle est d'autant moins crédible qu'il a déclaré qu'il avait cessé de travailler en début juillet 2019 (DO 63). Ainsi, les allégations et les pièces produites par l'appelant ne permettent pas d'établir qu'il a continué à travailler pour l'intimée après le 31 mai 2019. Il découle de ces éléments que le courrier de l'intimée du 16 juillet 2019 notifié le lendemain à l'appelant n'était pas une résiliation du contrat de travail de l'appelant, mais plutôt une confirmation de la fin des rapports de travail qui avait eu lieu le 31 mai 2019 par la démission de l'appelant. En outre, dans ce courrier, dont la teneur est la suivante : « [...] Je regret sincèrement cette décision que j'avais pris pour résilier le contrat de travail avec vous. nous avons mettre accorde personnellement et dans le respect du delai de conge avec effet au 31.05.2019. ce la raison pour la quelle que vous avez demissione. [...] », qui a certes été rédigé dans un français plus qu'approximatif, l'intimée semble toutefois s'exprimer au passé et se réfère à la démission de l'appelant avec effet au 31 mai 2019, ce qui confirme également la thèse de la résiliation intervenue pour le terme du 31 mai 2019. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'appelant, il se peut qu'un courrier confirmant formellement la résiliation ait été nécessaire du fait qu'il avait de la peine à admettre une fin des rapports de travail au 31 mai 2019, ce que son appel confirme encore aujourd'hui. Il s'ensuit que l'intimée a bien établi l'extinction des rapports de travail de l'appelant au 31 mai 2019. Partant, l'appel est rejeté et la décision attaquée doit être confirmée.

5. 5.1. Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais de première instance qui n'est en soi pas critiquée. 5.2. Pour la procédure d'appel, les frais doivent être fixés conformément aux art. 106 ss CPC. En application de l'art. 106 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (al. 1). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (al. 2). Ils comprennent, d'une part, les frais judiciaires dus à l'Etat par un émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC; art. 124 LJ; art. 10 s. et 19 RJ) et, d'autre part, les dépens, fixés en l'occurrence de manière globale (art. 64 al. 1 let. b et f RJ). Vu l'issue de l'appel, les frais de celui-ci doivent être mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

5.2.1. En application de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires. 5.2.2. Les dépens sont fixés de manière globale (art. 64 al. 1 let. b et f du règlement fribourgeois du 30 novembre 2010 sur la justice [RJ; RSF 130.11]) à CHF 1'615.50, TVA par CHF 115.50 comprise.

Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 la Cour arrête : I. L'appel est rejeté. Partant, la décision du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Gruyère du 9 mai 2022 est confirmée. II. Les frais de la procédure d'appel sont mis à la charge de A.\_\_\_\_\_. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. Les dépens dus par A.\_\_\_\_\_ à B.\_\_\_\_\_ Sàrl sont fixés à CHF 1'615.50, TVA par CHF 115.50 comprise. III. Notification. Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Fribourg, le 1er décembre 2022/say EXPED-SIGN-01 EXPED-SIGN-02 La Présidente : La Greffière-rapporteure :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.