

# **NE\_GERICHTE ARMC.2018.9 vom 16. April 2018**

NE Tribunal cantonal, 2018-04-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_ARMC.2018.9](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_ARMC.2018.9)

FR: NE\_GERICHTE ARMC.2018.9 du 16 avril 2018

IT: NE\_GERICHTE ARMC.2018.9 del 16 aprile 2018

## **Erwägungen**

### **E. 1**

a) L'article 319 CPC prévoit que le recours est recevable contre les décisions finales, incidentes et provisionnelles de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel (let. a), contre les autres décisions et ordonnances d'instruction de première instance dans les cas prévus par la loi (let. b ch. 1) ou lorsqu'elles peuvent causer un préjudice difficilement réparable (let. b ch. 2) et contre le retard injustifié du tribunal (let. c). Selon l'article 308 al. 2 CPC, l'appel est recevable, dans les affaires patrimoniales, si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 francs au moins. b) Le recours est dirigé contre un jugement final de première instance. Le litige est manifestement de nature patrimoniale. La valeur litigieuse se détermine selon les conclusions des parties, les intérêts et frais n'étant pas comptés (art. 91 al. 1 CPC). En l'espèce, A.\_\_\_\_\_ réclamait 8'700 francs au total, pour les salaires et frais de novembre et décembre 2015, la CCNAC demandant la subrogation pour 1'674 francs en relation avec les indemnités de chômage versées pour décembre 2015. Pour le calcul de la valeur litigieuse, il n'y a pas lieu d'additionner ces prétentions - car elles s'excluent à concurrence de la moins élevée, art. 93 al. 1 CPC - et elle est donc inférieure à 10'000 francs. Déposé pour le surplus dans les formes et délai légaux (art. 321 CPC), le recours est recevable.

### **E. 2**

Dans le cadre du recours des articles 319 ss CPC, la juridiction de deuxième instance ne revoit les faits que sous l'angle de l'arbitraire et son pouvoir d'examen se recoupe avec celui du Tribunal fédéral appelé à statuer sur un recours en matière civile (art. 320 let. b CPC; cf. Jeandin, in : CPC commenté, n. 5 et 6 ad art. 320, avec les références). En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il n'y a arbitraire que lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, se trompe manifestement sur son sens et sa portée ou encore, en se fondant sur les éléments recueillis, en tire des conclusions insoutenables (ATF 140 III 264 cons. 2.3 ; cf. aussi arrêt du TF du 03.04.2017 [4A\_567/2016] cons. 2.1). Une décision n'est pas arbitraire du seul fait qu'elle apparaît discutable ou même critiquable ; il faut qu'elle soit manifestement insoutenable, et cela non seulement dans sa motivation, mais aussi dans son résultat (ATF 142 II 369 cons. 4.3). Il ne suffit pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable (ATF 129 I 8 cons. 2.1 ; ATF 126 III 438 cons. 3). L'Autorité de recours en matière civile n'a donc pas à substituer sa propre appréciation des faits à celle du premier juge, mais elle revoit par contre librement les questions de droit.

### **E. 3**

En l'espèce, il convient de se fonder sur l'état de fait retenu par le tribunal civil. Celui-ci doit cependant être complété, dans la mesure où le premier juge, sur certains points et sans

donner d'explications à ce sujet, n'a pas retenu des faits ressortant du dossier et éventuellement susceptibles d'influencer le sort de la cause. L'état de fait doit en outre être revu sur certaines questions, comme on le verra ci-après. a) L'intimé avait travaillé pour la recourante, comme magasinier, durant quelques mois en 2010, avant d'être engagé comme vendeur dès le 1<sup>er</sup> octobre 2014. b) Selon le certificat établi le 29 février 2016 par le Dr E. \_\_\_\_\_, l'intimé était « surchargé de travail et psychologiquement » en septembre-octobre 2015 et avait consulté quatre fois un médecin durant cette période. Sur cette base, le tribunal civil a conclu que l'intimé « se trouvait dans un état de faiblesse psychologique lors de l'entretien du 20 octobre 2015 ». Le premier juge n'a cependant pas pris en considération, à cet égard, le courriel adressé le 23 septembre 2015 par l'intimé à ses supérieurs, afin de présenter sa candidature à un poste de responsable dans la même entreprise, courriel qui ne révélait aucune trace de souffrance morale et tendait même plutôt à établir que l'intimé se trouvait assez bien pour postuler à un emploi de cadre, dans la même entreprise. Il a en outre omis de constater que le certificat du 29 février 2016 était pour le moins succinct et ne faisait état d'aucune maladie concrète, ni d'aucun traitement qui aurait été mis en place (même si, contrairement à ce que soutient la recourante, le juge n'avait pas à écarter purement et simplement ce certificat). Il n'a pas plus tenu compte du fait que les courriels de l'intimé à ses supérieurs des 20 et 21 octobre 2015 ne révélaient pas d'indice d'une faiblesse quelconque, ni d'une pression que l'intimé aurait subie (cf. plus loin). Dans ces conditions, il est pour le moins difficile de conclure, sur la seule base d'un certificat très sommaire, décerné quatre mois après les événements et après l'audience du 16 février 2016 devant la chambre de conciliation, que l'intimé aurait établi qu'il se trouvait, lors de l'entretien du 20 octobre 2015, dans « l'état de faiblesse psychologique » retenu par le tribunal civil (la question d'un déséquilibre dans le rapport de forces étant autre). Cette question peut cependant rester ouverte, car elle n'est pas décisive pour le sort de la cause, comme on le verra plus loin. c) B. \_\_\_\_\_ a déclaré avoir été « au courant que A. \_\_\_\_\_ [avait] eu un certificat médical », mais qu'il n'avait « pas eu connaissance de ses problèmes de santé ». L'intimé n'a produit ou requis aucun certificat médical (autre que celui établi ensuite en février 2016). Le tribunal civil en a déduit que B. \_\_\_\_\_ ne pouvait pas « complètement ignorer [que l'intimé] souffrait de problèmes de santé [à la période de l'entretien du 20 octobre 2015] ». Cette conclusion est arbitraire, dans la mesure où le dossier n'établit pas – sinon par les propres allégués de l'intimé, qui ne valent pas preuve – la période à laquelle il aurait été question de cet autre certificat médical, ni d'ailleurs que le supérieur de l'intimé aurait eu une connaissance même approximative de la nature de problèmes de santé que son subordonné rencontrait. c) L'entretien du 20 octobre 2015 a eu lieu à l'initiative de l'intimé, qui souhaitait faire le point de la situation au sujet de son travail et de son avenir professionnel. d) Selon B. \_\_\_\_\_, lors de l'entretien, l'intimé a manifesté son intention de quitter l'entreprise au plus vite. Ce témoin a déclaré que si l'intimé « ne voulait pas partir tout de suite, il aurait fait son préavis, en précisant que [le garage de Z. \_\_\_\_\_ n'avait] plus de vendeur » et qu'il « n'y avait plus aucun moyen qu'il trouve un emploi chez X. \_\_\_\_\_ SA. La performance de A. \_\_\_\_\_ était inférieure par rapport aux objectifs fixés en début d'année ». Contrairement à ce qu'a retenu le premier juge, on ne peut pas déduire de ces déclarations que, pour B. \_\_\_\_\_, la recourante aurait refusé de garder l'intimé à son service jusqu'à la fin du délai de congé, si le contrat avait été résilié pour le 31 décembre 2015, et que l'intimé « pouvait ... partir du principe que la défenderesse ne voudrait de toute façon pas de ses prestations de vendeur ». En ce sens, ces déclarations ne contredisent pas celles de D. \_\_\_\_\_, qui indiquait que si

le travailleur n'avait pas souhaité partir de suite, il aurait été occupé pendant le délai légal de congé. On notera que la recourante n'a quant à elle pas établi que, lors de l'entretien du 20 octobre 2015, l'intimé aurait spontanément manifesté son intention de mettre fin au plus vite au contrat de travail, ni celle de suivre immédiatement une formation dans l'horlogerie, même s'il a admis avoir dit penser à un projet dans cette branche, en fonction de ce qu'il avait vécu chez X.\_\_\_\_\_SA. e) Peu après l'entretien du 20 octobre 2015, soit le même jour à 15h37, l'intimé a adressé à D.\_\_\_\_\_, avec copie à B.\_\_\_\_\_, un courriel dans lequel il disait ceci : « Nous n'avons pas abordé le thème de mes vacances restante (sic) ... Pouvez-vous m'indiquer mon solde de vacances actuel afin de contrôler que nous avons le même et pouvez-vous me dire comment voulez-vous procéder afin d'être à jour au moment de mon départ avec le solde ? » . f) Le lendemain, soit le 21 octobre 2015 à 14h08, l'intimé a adressé à D.\_\_\_\_\_ un courriel lui disant ceci : « Navré de vous solliciter à nouveau concernant mon solde de vacances mais je souhaite pouvoir régler cette question aujourd'hui » . g) Le dernier jour de travail de l'intimé a été le 22 octobre 2015. B.\_\_\_\_\_ a indiqué que l'intimé avait « encore travaillé quelques jours [après l'entretien du 20 octobre 2015] puis [avait] demandé quelques jours de vacances » . On peut considérer cette déclaration comme exacte, car elle concorde avec les demandes de l'intimé des 20 et 21 octobre 2015 en relation avec le solde de vacances et la date du 22 octobre 2015 mentionnée par l'intimé, envers la CCNAC, comme étant son dernier jour de travail. h) Deux ou trois jours après son départ de chez X.\_\_\_\_\_SA, l'intimé a eu une discussion avec son ancien collègue F.\_\_\_\_\_, qui l'a relatée en ces termes : « Il m'a dit qu'il n'était pas content de sa place de travail. Il se plaignait d'avoir trop de travail, étant seul suite à mon départ. Il m'a dit qu'il avait trouvé un accord avec la direction pour quitter l'entreprise bien qu'il n'ait pas trouvé de travail dans un autre garage. Il m'a dit qu'il n'aurait pas de sanction auprès de l'assurance-chômage » . i) Le 2 novembre 2015, l'intimé s'est inscrit dans la banque de données PLASTA de l'Office régional de placement, en indiquant qu'il se trouvait au chômage complet et était disponible dès le même jour ; une demande d'indemnité de chômage a ensuite été signée par l'intimé le 19 novembre 2015, dans laquelle il indiquait notamment que son dernier jour de travail avait été le 22 octobre 2015, que son contrat avait été résilié pour le 31 octobre 2015, qu'il demandait des indemnités journalières depuis le 2 novembre 2015 (date raturée) et qu'il allait faire valoir des prétentions pour les deux mois de salaire durant le délai légal de congé. j) Le 10 mai 2016, le mandataire de l'intimé a écrit à la recourante que son client invalidait le document du 20 octobre 2015, parce qu'il avait été trompé et se trouvait au surplus dans une erreur essentielle.

#### **E. 4**

a) Il convient de déterminer, sur la base de l'état de fait rectifié au sens de ce qui précède, si les prétentions des demandeurs sont justifiées. b) Comme l'a retenu le tribunal civil et pour les mêmes motifs, il faut considérer, en fonction des termes utilisés dans le document établi le 20 octobre 2015, qu'une résiliation unilatérale du contrat de travail a été signifiée à l'intimé par la recourante et que, dans l'enchaînement, un accord a été conclu entre les parties pour fixer conventionnellement le terme du contrat au 31 octobre 2015. c) Selon la jurisprudence (arrêt du TF du 03.07.2017 [4A\_673/2016] cons. 4.1), une convention de résiliation qui entraîne la renonciation à des prétentions résultant du droit impératif, en particulier la protection contre le licenciement, n'est valable qu'à condition qu'il s'agisse d'une véritable transaction, dans laquelle les deux parties faisaient des concessions ; le contrat de résiliation nécessite dès lors qu'il soit justifié par les intérêts du travailleur et il

faut examiner si les prétentions réciproques auxquelles il est renoncé ont approximativement la même valeur. Renoncer, de la part de l'employeur, à la prestation de travail ne peut constituer une concession suffisante (arrêt du TF du 01.12.2015 [4A\_362/2015] cons. 3.3). Le Tribunal fédéral rappelle aussi (arrêt du TF du 31.10.2016 [4A\_364/2016] cons. 3.1) qu'une résiliation conventionnelle ne doit être admise qu'avec retenue ; lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature. Les mêmes critères s'appliquent aux accords sur les modalités d'une résiliation (arrêt du TF du 17.06.2005 [4C.37/2005] cons. 2.2). d) En l'espèce, la recourante ne conteste pas que, par l'accord du 20 octobre 2015, l'intimé a renoncé à des prétentions résultant du droit impératif. Il est clair qu'il n'a pas bénéficié d'un délai de réflexion, puisque l'accord a été signé séance tenante, au cours d'une discussion qui n'avait pas initiée en vue d'une rupture du contrat de travail. La recourante n'a fait aucune autre concession que de renoncer à la prestation de services de l'intimé. L'intimé n'avait pas d'intérêt à une rupture prématurée, dans la mesure où il n'avait en vue aucun autre emploi et où il n'a pas été prouvé par la recourante qu'il aurait voulu entreprendre immédiatement une formation dans l'horlogerie. L'accord portant sur un terme conventionnel du contrat au 31 octobre 2015 n'est dès lors pas valable, comme l'a retenu le tribunal civil. Il n'est donc pas nécessaire d'examiner encore si le consentement de l'intimé aurait été vicié. e) L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions légales et jurisprudentielles ne lie pas les parties ; il faut alors faire abstraction dudit accord et appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire, c'est-à-dire les règles du Code des obligations ou d'une convention collective de travail qui régissent l'extinction des rapports de travail ; il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable (arrêt du TF 31.10.2016 [4A\_364/2016] cons. 3.2). f) En conséquence et rien n'indiquant que la recourante aurait recouru à une résiliation immédiate si elle avait envisagé que l'accord ne serait pas valable, il convient d'appliquer ici les règles de la résiliation ordinaire, le délai de congé étant en l'occurrence de deux mois pour la fin d'un mois (art. 335c al. 1 CO ). g) Comme l'a relevé le tribunal civil (jugement, cons. 10a, p. 14), le travailleur, pour pouvoir réclamer son salaire pour la période courant du terme erroné pour lequel le congé a été signifié à l'échéance pour laquelle le contrat pouvait être valablement être résilié, doit en principe avoir offert ses services, une erreur de droit du travailleur quant à l'échéance des rapports contractuels ne justifiant aucune exception à ce régime général et l'employeur ne se trouvant pas en demeure lorsqu'il omet d'exhorter le travailleur à poursuivre son travail durant le délai de congé (avec une exception si l'employeur savait ou devait se rendre compte que le travailleur se trouvait dans l'erreur et savait que ce dernier subirait un préjudice irréparable ; arrêt du TF du 01.09.2005 [4C.230/2005] cons. 3) ; le travailleur ne peut se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (arrêt du TF du 12.03.2009 [4A\_552/2008] cons. 4.2). Comme également rappelé par le premier juge, il appartient au travailleur de prouver qu'il a offert ses services ou été libéré de l'obligation de travailler (art. 8 CC). h) En l'espèce, l'intimé n'a pas établi qu'il avait offert sa prestation de travail. Il a encore travaillé jusqu'au 22 octobre 2015 inclus, puis a pris des vacances sur le solde qui lui était dû. Il a rapidement été conscient du délai de congé qui était en fait applicable, puisque le 3 novembre 2015 déjà, il a écrit à la recourante en demandant le paiement de son salaire pour novembre et décembre 2015. Dans cette lettre, il

a indiqué qu'il avait arrêté son activité au 31 octobre 2015, en précisant que c'était à la demande de la recourante. Comme la retenu le premier juge, d'une manière qui lie l'Autorité de recours en matière civile, l'intimé n'ignorait pas que le délai de congé était trop bref. Le 10 novembre 2015, la recourante a répondu que les parties n'étaient « aucunement dans une fin d'activité avec une libération de l'obligation de travailler pendant le délai de résiliation ». L'intimé n'a proposé ses services ni dans la lettre du 3 novembre 2015, ni à réception de celle du 10 du même mois. Contrairement à ce qu'a retenu le premier juge, la question n'est dès lors pas de savoir « si la défenderesse souhaitait réellement bénéficier des services du demandeur durant deux mois encore », mais bien si la recourante « n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte » si celle-ci l'avait été, au sens de la jurisprudence rappelée plus haut (ce qu'il appartenait à l'intimé de prouver, art. 8 CC). Comme on l'a vu plus haut, les déclarations de B. \_\_\_\_\_ ne peuvent pas être retenues comme une preuve de la volonté de l'employeur de refuser les services du travailleur si celui-ci les offrait. Par ailleurs, les performances jugées insuffisantes de l'intimé ne sont pas décisives : à mi-septembre 2015 encore, son supérieur direct estimait que ces performances pouvaient être améliorées, puisqu'il lui écrivait que l'objectif intermédiaire fixé était « entièrement réalisable », tout en précisant que son subordonné pouvait « sans autre [lui] demander de [l]'épauler lors de [ses] entretiens de vente » (courriel du 17 septembre 2015). L'accès aux locaux ne lui a pas été interdit après l'entretien du 20 octobre 2015, puisqu'il a continué à travailler jusqu'au 22, prenant ensuite des vacances qu'il avait lui-même sollicitées (cf. ses courriels des 20 et 21 octobre 2015). Il aurait pu rendre quelques services à la recourante, comme vendeur – peu efficace, mais vendeur quand même –, en assistant un autre vendeur ou en étant affecté à d'autres tâches. En d'autres termes, même si la recourante n'était pas entièrement satisfaite des prestations de l'intimé, on ne peut pas en déduire que les services de celui-ci lui étaient à ce point inutiles, voire nuisibles qu'elle aurait forcément préféré payer deux mois de salaire pour rien, plutôt que de laisser son employé continuer à travailler. Par ailleurs, il n'est pas contesté que l'intimé, au 20 octobre 2015, était le seul vendeur au garage de Z. \_\_\_\_\_ et il n'a pas été allégué que l'entreprise aurait engagé quelqu'un d'autre. Dans ces conditions, rien ne permet de considérer que la recourante aurait refusé les services de l'intimé si celui-ci les avait offerts. L'intimé ne l'a pas établi. i) Dès lors, l'intimé n'ayant pas offert ses services, il n'a pas droit à son salaire durant le délai de congé. Sa demande et celle de la CCNAC devaient donc être rejetées.

## **E. 5**

Il résulte de ce qui précède que le recours doit être admis et le jugement entrepris annulé. L'Autorité de recours en matière civile peut statuer elle-même, en rejetant les demandes (art. 327 al. 3 let. b CPC). Il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). La recourante a droit à une indemnité de dépens pour les deux instances, à la charge des intimés. Cette indemnité sera de 2'000 francs pour la procédure de première instance, par comparaison avec celle allouée selon le jugement entrepris. Pour la procédure de recours, elle sera fixée à 600 francs, en équité à défaut de mémoire d'honoraires (art. art. 105 al. 2 CPC). Cela fait un total de 2'600 francs. En fonction des conclusions respectives, la CCNAC assumera 500 francs de ces dépens et l'intimé le solde.