

NE_GERICHTE CCC.2010.98 vom 14. Februar 2011

NE Tribunal cantonal, 2011-02-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CCC.2010.98

FR: NE_GERICHTE CCC.2010.98 du 14 février 2011

IT: NE_GERICHTE CCC.2010.98 del 14 febbraio 2011

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. Son traitement demeure régi par l'ancien droit de procédure (art. 405 CPC et 85 OJN).

E. 2

En cas d'empêchement du travailleur

a. Principe

1 Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

2 Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières.

3 En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure. 1

4 Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

1 Nouvelle teneur selon le ch. 1 de l'annexe à la LF du 3 oct. 2003, en vigueur depuis le 1er juillet 2005 (RO20051429;FF20026998,20031032 2595).

IV. Résiliation immédiate

1. Conditions

a. Justes motifs

1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. 1

2 Sont notamment considérées comme de justes motifs 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.

3Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

1Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1er janv. 1989 (RO19881472; FF1984II 574).

E. 3

Le recourant fait tout d'abord grief aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée avait droit au salaire durant la période du 24 octobre au 4 novembre 2008. Il soutient que ceux-ci ont constaté arbitrairement les faits et abusé de leur pouvoir d'appréciation en considérant comme établi que l'intimée lui avait remis un certificat médical attestant de son incapacité de travail, en se fondant sur le témoignage de G.. La prénommée a travaillé pour le recourant comme vendeuse, avant d'être promue gérante. Elle a déclaré se souvenir que l'intimée avait été absente pour maladie et ajouté qu'il lui semblait que celle-ci lui avait remis un certificat médical qu'elle avait elle-même déposé dans la case du courrier qui se trouvait sous la caisse. Même si ce témoin ne s'est pas montré catégorique, ce qui n'est guère surprenant vu le temps écoulé entre les faits et sa déposition, les premiers juges pouvaient trancher sur cette base en faveur de l'intimée. L'allégation du recourant selon laquelle le témoin précité aurait d'emblée admis avoir eu un contact avec l'intimée avant l'audience ne ressort nullement du jugement de première instance; au surplus le témoin s'est exprimé de manière nuancée concernant l'intimée, ce qui s'oppose à l'idée d'un parti pris de sa part en faveur de cette dernière. Par ailleurs, si le recourant était couvert pour son personnel par une assurance collective perte de gain maladie et n'avait donc apparemment aucun intérêt à contester la remise du certificat médical, l'intimé n'avait de son côté aucune raison d'en faire établir un si ce n'est de le transmettre à son employeur pour obtenir les indemnités d'assurance. La conclusion des premiers juges n'apparaît donc pas arbitraire.

E. 4

En deuxième lieu, le recourant reproche au tribunal de première instance d'avoir admis, à tout le moins implicitement, un droit au salaire de l'intimée pour la période du 6 au 31 août 2009, et il soutient n'avoir eu aucune connaissance d'un certificat médical attestant d'une incapacité de travail de la prénommée avant la procédure devant le tribunal de prud'hommes. Certes la demanderesse n'a pas fourni la preuve matérielle de la remise de ce certificat au défendeur. Toutefois, là encore, on ne voit pas quel intérêt l'intimée aurait eu à consulter le Centre neuchâtelois de psychiatrie et à faire attester d'une incapacité de travail si ce n'est pour faire valoir son droit au salaire ou à des indemnités d'assurance-maladie auprès de son employeur durant la période concernée. Par ailleurs, dans la lettre de son mandataire adressée au recourant du 7 octobre 2009, l'intimée a fait expressément mention de la transmission de ce certificat médical. Or, dans sa réponse du 30 octobre 2009 à l'intimée, le recourant s'est contenté de lui confirmer que son contrat avait pris fin au 4 août 2009, sans prétendre n'avoir pas reçu le certificat médical en question; il s'est borné à indiquer « Votre dernier salaire couvrira la période prenant fin le 31 juillet 2009. Vous ne bénéficierez d'aucune indemnité puisque nous mettons fin au contrat pour une raison valable ». Ici encore, le grief d'arbitraire doit être rejeté.

E. 5

Le recourant soutient encore que, dans la mesure où il a contracté une assurance perte de gain auprès de la compagnie d'assurance C. pour son personnel et payé régulièrement les primes, il est libéré de son obligation de payer le salaire durant les périodes d'incapacité de

travail de ses employés. Selon l'article 22 al. 1 CCNT, si le collaborateur est empêché de travailler sans qu'il y ait faute de sa part, suite à une maladie notamment, il y a lieu d'appliquer les dispositions des articles 23 ss. L'alinéa 3 précise que l'employeur doit payer les prestations des assurances à la fin du mois, ou les avancer si le sinistre n'est pas encore réglé. L'employeur n'est pas tenu à cette obligation si l'assurance refuse de payer les prestations parce que le collaborateur ne répond pas aux conditions d'assurance, ou que les conditions légales font défaut. Dans ce cas, l'employeur doit verser le salaire en vertu de l'article 324a CO. L'échelle bernoise est déterminante. L'article 23 al. 1 indique quant à lui que l'employeur est tenu de souscrire une assurance indemnité journalière au bénéfice du collaborateur pour la couverture de 80 % du salaire brut pendant 720 jours dans un intervalle de 900 jours consécutifs. Pendant un délai d'attente de 60 jours au maximum par année de travail, l'employeur doit verser 88 % du salaire brut. Ces prestations sont à fournir même si les rapports de travail sont résiliés avant la fin de la maladie. La question de savoir si l'employeur qui a souscrit une assurance perte de gain en cas de maladie au profit de son personnel est ou non libéré de toute obligation envers le travailleur est controversée en doctrine. Selon Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez (Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} édition, n.25 ad art. 324a), si, dans l'assurance perte de gain maladie collective, le travailleur dispose d'un droit direct contre l'assureur (art. 87 LCA), il peut toujours, en cas de refus de l'assurance de prester, faire valoir ses droits directement contre l'employeur étant donné que celui-ci est le débiteur du droit au salaire en cas d'empêchement de travailler. Gnaegi (Le droit du travailleur au salaire en cas de maladie, thèse, Zurich, 1996, p. 117) relève que ce n'est pas la conclusion d'une assurance jugée équivalente qui libère l'employeur, mais le versement effectif par l'assureur des prestations assurées. En revanche, selon Carruzzo (Les conséquences de l'empêchement non fautif de travailler: questions choisies, in SJ 2008 II p. 284 ss, spéc. p. 300), l'employeur est libéré de toute obligation envers le travailleur, lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective qui instaure une obligation d'assurance à laquelle l'employeur s'est conformé. La jurisprudence du Tribunal fédéral semble aller dans ce deuxième sens, l'ATF 125 V 492 indiquant, dans son considérant 4a, que, dans le cas des conventions collectives qui assurent des prestations au moins équivalentes à celles correspondant à l'obligation de l'employeur de payer le salaire (art. 324a al. 4 CO), le travailleur, obligatoirement assuré, n'a plus de créance contre son employeur qui est libéré de l'obligation de payer le salaire. Toutefois, en l'espèce, si finalement la compagnie d'assurance C. refusait le versement des indemnités journalières assurées parce que l'incapacité de travail n'avait pas été annoncée dans le délai de cinq jours dès sa survenance, ce qu'elle a signalé dans sa lettre au mandataire du recourant du 3 février 2010, sans prendre position, il faudrait reconnaître à l'intimée une créance en réparation du dommage causé par l'employeur qui n'a pas effectué les démarches nécessaires en temps utile auprès de l'assurance, puisque les premiers juges ont retenu sans arbitraire que les certificats médicaux lui avaient été transmis par l'intimée. Le dommage que subirait en l'occurrence l'intimée étant équivalent à la créance de salaire qui lui a été reconnue dans le jugement critiqué, il n'y a donc pas lieu à cassation de celui-ci.

E. 6

Le recourant reproche aux premiers juges d'avoir « fait preuve d'arbitraire dans l'application du droit au cas d'espèce en retenant qu'il n'existerait pas de justes motifs » de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat (p.11-12 du jugement). a) Selon l'article 337 al. 1 première phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour justes motifs. Doivent notamment être considérées comme telles 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 avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme le devoir de fidélité. A raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire. Cette obligation accessoire générale vaut dans une mesure accrue pour les cadres, eu égard au crédit particulier et à la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise de l'employeur. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 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 la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements (arrêts du TF du 03.12.2009 [4A_333/2009] ; du 16.12.2005 [4C.331/2005] et les références citées). L'infraction pénale commise par le travailleur à l'occasion de son travail et à l'encontre de l'employeur, comme un vol commis au préjudice de l'employeur, de collègues ou de clients, constitue usuellement un motif de résiliation avec effet immédiat (Wyler , Droit du travail, 2008, p. 494; arrêt du TF du 31.01.2006 [4C.431/2005] cons. 2.1). Le vol peut être de petite importance lorsque le travailleur jouit d'une indépendance et d'une liberté d'action; tel est le cas d'une veilleuse de nuit, garante du bien-être et de la sécurité des patients, qui dérobe un billet de 50 francs dans un porte-monnaie se trouvant dans la chambre d'un patient (arrêt du TF du 19.10.2006 [4C.185/2006]). Il n'en va pas de même pour des infractions objectivement (valeur) et subjectivement (dans l'esprit du travailleur, au regard des directives reçues) de mineure importance; à cet égard, le caractère pénal n'est pas déterminant. b) En l'espèce, les preuves administrées (documents faxés par le recourant le 11 mai 2010) permettent de constater que les relevés établis par N. concernant la vente de cartes téléphoniques pour la période du 1^{er} janvier au 31 juillet 2009 diffèrent à onze reprises des articles typés par l'intimée, l'ensemble de ces divergences représentant un montant de 155 francs, et non 295 francs comme allégué par le recourant (p. 11 du mémoire). Pour certaines cartes téléphoniques, l'intimée semble avoir procédé selon la technique du billet longtemps tolérée par l'employeur et, comme relevé par les premiers juges, des erreurs ne peuvent être par ailleurs exclues. On se trouve donc à la limite de ce que le tribunal de première instance pouvait sans arbitraire ni abus de son pouvoir d'appréciation admettre, compte tenu de toutes les circonstances, comme comportement d'une employée ne justifiant pas le prononcé d'un licenciement avec effet immédiat. A cet égard, les considérations des premiers juges sur la modération dont devait faire preuve le recourant s'il entendait ne plus tolérer cette pratique du billet sont pertinentes. c) La déclaration de résiliation du contrat pour justes motifs doit être claire et dépourvue d'ambiguïté, tant en ce qui concerne la décision de rompre le contrat que son effet immédiat (Wyler , op. cit., p. 505 et les références citées). Les premiers juges ont retenu à juste titre que tel n'était pas le cas en l'espèce. En effet le témoin R., présent lors de l'entretien entre les parties du 4 août 2009, parce qu'il se trouvait apparemment fortuitement occupé à son

travail dans la même pièce, a déclaré qu'il gardait peu de souvenirs de cette entrevue, qu'il en gardait toutefois l'impression d'un monologue, le recourant posant des questions et n'obtenant que peu ou pas de réponses et qu'il lui semblait avoir entendu dire par ce dernier à l'intimée quelque chose du genre de : « si tu n'as rien à me dire, il va falloir qu'on arrête ici nos relations professionnelles » , ce qu'il a compris comme un licenciement, ayant l'impression que la prénommée n'allait plus venir travailler au Shop dès le lendemain. Les déclarations du témoin précité n'ont donc nullement été aussi catégoriques que le recourant le prétend. Par ailleurs, on ne voit pas pourquoi l'intimée aurait repris contact avec son employeur le 25 août 2009 pour organiser la reprise de son activité si elle avait compris avoir été l'objet d'un congé avec effet immédiat. Enfin, il est curieux que le recourant n'ait pas confirmé par écrit le licenciement avec effet immédiat qu'il entendait signifier à l'intimée, tant une telle démarche relève de la précaution élémentaire pour un employeur. Ce dernier grief doit donc être rejeté, lui aussi.

E. 7

Mal fondé, le recours doit être rejeté. La Cour de céans statue sans frais. Il n'y a pas lieu à allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas présenté d'observations.

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