

VD_FINDINFO AP / 2009 / 71 vom 10. Juni 2008

VD Tribunal cantonal, 2008-06-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_AP___2009___71

FR: VD_FINDINFO AP / 2009 / 71 du 10 juin 2008

IT: VD_FINDINFO AP / 2009 / 71 del 10 giugno 2008

Regeste

DROIT DU TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, INDEMNITÉ DE VACANCES | 329d al. 2 CO, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. d CO, 336a al. 1 CO, 336a al. 2 CO, 42 al. 2 CO, 451 ch. 2 CPC, 452 al. 2 CPC

Erwägungen

E. 1

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 du 14 décembre 1966, RSV 270.11]) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) sont ouverts. En l'espèce, le recours ne tend plus qu'à la réforme du jugement.

E. 2

CPC). Les parties ne peuvent cependant pas articuler de 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. 1ter CPC). La Chambre des recours revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Elle développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et après l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3). En l'espèce, l'état de fait du jugement est complet et conforme aux pièces du dossier. Il permet à la cour de céans de statuer en réforme, sans devoir procéder à une instruction complémentaire.

E. 2.1

à 2.5 ; 131 III 535 c. 4.2). L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le cas où l'une des parties résilie le contrat de travail parce que l'autre élève de bonne foi des prétentions en résultant ; c'est le cas du congé de représailles ou congé-vengeance. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. La notion de prétention, selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, implique que la partie qui reçoit le congé a eu la volonté d'exercer un droit. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées. Il en est ainsi lorsqu'un employé fait valoir son droit aux vacances. La réclamation du travailleur ne doit cependant être ni chicanière ni téméraire car elle empêcherait une résiliation en elle-même admissible (TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 c. 2.2 et 2.3). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210), c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte

des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1 p. 703). En soi, le défaut de motivation ou la motivation inexacte ne constitue toutefois pas un motif de licenciement abusif. L'employeur conserve la possibilité de prouver le motif véritable du licenciement, lequel sera pris en considération pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié ; si tel est le cas, le congé n'est pas abusif.

E. 3

La recourante réclame à l'intimée une indemnité de 7'469 fr. 25 avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 juin 2007, pour compenser un solde de vacances qu'elle n'a pas pris.

E. 3.1

Les premiers juges ont tout d'abord rappelé que le contrat de travail conclu entre les parties le 1^{er} avril 2004 prévoyait à son chiffre 6 que la recourante avait droit à quatre semaines de vacances par année et qu'elle devait les prendre en dehors de la période du 15 juin au 30 septembre. Ils ont également retenu que ces quatre semaines équivalaient à 20 jours de vacances par année. Ils ont ensuite relevé que rien dans le dossier ne permettait d'établir le nombre de jours de vacances auquel la recourante avait encore droit en 2006. Se référant à la jurisprudence fédérale (ATF 128 III 271 c. 2a), ils ont relevé que le fardeau de la preuve incombait en l'espèce à l'employeuse, mais que le juge ne pouvait cependant pas, sans autre élément, tenir les allégués de l'employée pour vrais. Cette motivation doit être précisée à la lumière de la jurisprudence sur laquelle elle se fonde. Selon l'arrêt du Tribunal fédéral précité en effet, si, en ce domaine, il peut être tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à établir de manière stricte le nombre de jours de vacances pris et d'admettre, partant, l'application par analogie de l'art. 42 al. 2 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), c'est-à-dire d'admettre l'application du principe de la vraisemblance prépondérante, cela ne doit toutefois pas conduire à renverser le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur (c. 2b/aa de l'arrêt précité). Celui-ci doit en effet prouver, s'il est possible et raisonnable de l'exiger de sa part, toutes les circonstances qui étayaient l'état de fait allégué. En l'espèce, l'employeuse était tout à fait en mesure d'établir le nombre de jours de vacances qu'avait pris son employée, puisque le chiffre 6 alinéa 2 du contrat de travail prévoit que les vacances étaient prises "d'entente avec l'employeur", et qu'il existe au dossier un décompte des week-ends et des jours fériés travaillés. En particulier, il ressort de ce décompte que seules deux semaines de vacances, à savoir celles du 4/6 au 19 novembre 2006, avaient fait l'objet d'un accord entre les parties. En outre, dans son courrier du 30 novembre 2006, l'employeuse a simplement déclaré qu'elle avait pris acte du solde de jours de vacances que son employée faisait valoir. Dès lors, n'ayant pas établi l'existence d'un accord portant sur les deux autres semaines de vacances, elle doit à la recourante une indemnité de ce chef.

E. 3.2

Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 c. 4a/aa pp. 280 ss et références ; c. 3.2 non publié de l'ATF 131 III 623). La question de savoir si le solde de vacances non pris doit être indemnisé en espèces doit être tranchée de cas en cas, en se fondant sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant (cf. ATF 128 III 271 c. 4b/cc pp. 282 ss). Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié ait, en plus de ses vacances, suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4C.84/2005 du 16 juin 2005 c. 7.2). Le Tribunal fédéral a admis qu'une employée, qui avait encore droit à cinq jours de vacances alors que la durée de libération représentait 20 jours, disposait encore de trois semaines de vacances pour chercher un nouvel emploi, ce qui représentait une période de temps trois fois plus élevée que celles des vacances auxquelles elle avait droit. Dans ces conditions, l'employée n'était pas à même de prétendre à une indemnisation en espèces. De même, il a été jugé qu'une période de libération de l'obligation de travailler de plus de 14 semaines par rapport à un solde de vacances de 2,7 semaines ou 3,3 semaines ne fondait pas un droit à une indemnisation en espèces (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 c. 3). En l'espèce, le contrat de travail liant les parties prévoyait que le délai de congé était de deux mois dès le 1^{er} mai 2005. L'intimée a résilié le contrat de travail le 25 octobre 2006 pour le 31 décembre 2006. La recourante a été libérée de l'obligation de travailler dès le 17 décembre 2006. Compte tenu du rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant (20 jours), la recourante n'avait de toute évidence pas suffisamment de temps pour chercher un nouvel emploi. Il s'ensuit qu'elle peut prétendre à une indemnisation en espèces, ce que l'intimée a du reste proposé dans son courrier du 1^{er} novembre 2006. Peu importe à cet égard que la recourante ait, d'entente avec son employeuse, renoncé à prendre les vacances qui étaient prévues initialement du 4/6 au 19 novembre 2006 et qu'elle ait repris le travail afin de pouvoir, dès sa libération de l'obligation de travailler, consacrer son temps, notamment à la recherche d'un emploi et d'un logement (cf. le courrier du 1^{er} novembre 2006). A cet égard, on ne saurait suivre les premiers juges, lorsqu'ils considèrent que la période du délai de congé n'était pas celle de la pleine occupation de la villa et que cela laissait forcément à la recourante plus de temps pour organiser son départ. Aucun élément du dossier ne vient étayer cette hypothèse d'une libération partielle de l'obligation de travailler (cf. Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., Berne 2008, p. 347 ; cf. courriers des 1^{er} novembre 2006 et 30 novembre 2006 qui confirment que l'employée n'a été libérée de l'obligation de travailler que dès le 17 décembre 2006). Bien au contraire, le conflit qui est à l'origine du licenciement concerne justement la disponibilité que l'intimée avait exigée de son employée pour la période se situant en dehors de la pleine occupation de la villa (du 15 juin au 30 septembre), soit pour le week-end du 20 au 23 octobre 2006. Par ailleurs, l'intimée a admis dans un courrier du 18 octobre 2006 avoir dû prendre des dispositions pour pallier le refus de son employée. Or, on ne peut parler de libération de l'obligation de travailler lorsque le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur (Wyler, op. cit., p. 347), ce qui était le cas en l'espèce. Il y a donc lieu d'allouer à la recourante une indemnité brute de 7'469 francs 25, avec intérêts à 5 % l'an

dès le 29 juin 2007, moins les déductions légales, pour compenser les vacances non prises.

E. 4

La recourante soutient aussi avoir été victime d'un licenciement abusif.

E. 4.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive. Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif. Le caractère abusif du licenciement peut aussi résulter de la disproportion évidente des intérêts en présence. Hormis ce cas, l'abus peut aussi tenir à l'exercice d'un droit contrairement à son but ; sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (cf. ATF 132 III 115 c).

E. 4.2

En l'espèce, les premiers juges ont retenu que la résiliation du contrat de travail n'était pas abusive. Ils se sont fondés : a) sur le témoignage de deux amis de l'intimée qui ont relevé le caractère difficile de la recourante, le comportement et les réactions déplacées qu'elle pouvait avoir, non seulement avec le personnel, mais également avec l'intimée ; b) sur le fait que les difficultés relationnelles entre les parties avaient existé au début du contrat déjà, la recourante ayant "rendu son tablier" dès les premiers jours de travail avant de se raviser ; c) sur l'incident intervenu avec le fils de l'intimée qui s'était permis de relever, le 2 septembre 2005, le comportement inadéquat de la recourante ; d) et enfin, sur l'appréciation de la recourante, qui, dans son courrier du 27 octobre 2006, tout en s'attribuant certaines qualités que ni l'intimée ni les témoins ne remettent en cause, avoue notamment avoir de la peine à déléguer ainsi qu'à accepter les contraintes, et regrette de se laisser emporter par des excès de colère impulsifs et déplacés vis-à-vis de son employeuse, cette dernière étant décrite par les témoins comme exigeante avec son personnel, mais pas désagréable. Le Tribunal a encore retenu que les conditions de travail qui étaient offertes à l'employée étaient particulièrement favorables au regard notamment des minima imposés par la CCT et que les témoins avaient relevé que les relations entre les parties s'étaient dégradées avec le temps, de sorte qu'ils n'avaient pas été surpris par le licenciement intervenu.

E. 4.3

D'autres faits doivent cependant être pris en compte pour juger du caractère abusif du licenciement. Ainsi, l'intimée a motivé la résiliation du contrat par une incompatibilité de caractère avec son employée. Or, celle-ci fait valoir que le licenciement résulterait en réalité

de la volonté qu'elle a exprimée dans son courrier du 17 octobre 2006 de ne pas déplacer le week-end de congé du 20 au 23 octobre 2006 pour lequel elle avait déjà pris des dispositions. Il est vrai que le lien chronologique particulièrement étroit qui existe entre le refus de la recourante de déplacer son congé et le licenciement intervenu quelques jours plus tard, après que l'employeuse ait répondu s'être organisée pour pallier le refus de son employée et dit qu'elle n'avait pas besoin de ses services avant le 19 novembre 2006, permet de retenir que cette circonstance a été l'élément prépondérant et décisif de la décision de licenciement. Il convient ici de rappeler que, selon la jurisprudence, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue un indice suffisant d'un licenciement abusif (Revue Jurassienne de Jurisprudence [RJP] 1996, p. 253 ; Repertorio di Guirisprudenza patria [Rep.] 1994, p. 349). De même, en ce qui concerne le lien de causalité entre le motif invoqué et le congé donné, la jurisprudence admet un allègement du fardeau de la preuve, la simple vraisemblance étant suffisante, lorsqu'il existe entre le licenciement et l'état de fait allégué une coïncidence particulièrement troublante (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2001, n. 1.11 ad art. 336 CO, p. 169), à moins que l'employeur ne prouve la pertinence du motif qu'il invoque (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 336 CO, p. 254 et références). En l'occurrence, outre le court laps de temps entre le refus et le licenciement, il y a lieu également de relever, que, malgré le fait que l'employée se soit tout d'abord rétractée au début de son engagement pour revenir sur sa décision ensuite, les rapports de travail ont duré plus de deux ans et demi. L'intervention du fils de l'intimée, le 2 septembre 2005, n'a pas empêché la poursuite des rapports de travail pendant un an. Par ailleurs, l'employeuse a non seulement offert une montre à son employée en septembre 2006, soit un mois avant la résiliation du contrat de travail, mais elle a augmenté son salaire de 400 fr. en 2006. Quant à l'employée, elle a signalé, dans sa lettre du 27 octobre 2006, qu'elle avait travaillé après son accident de travail, le 15 septembre 2006, pendant la période de son incapacité à 100 %, ce qu'elle n'aurait pas fait si son employeuse avait été désagréable ou si elle avait pressenti un proche licenciement. Il s'ensuit que le peu de temps qui s'est écoulé entre le refus de la recourante et la survenance du licenciement, ajouté aux autres éléments décrits ci-dessus, fait apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeuse, à savoir l'incompatibilité de caractère entre elle-même et son employée, dès lors que le caractère, certes difficile, de l'employée, n'a pas empêché l'employeuse de la garder à son service jusqu'à ce qu'elle lui oppose le refus discuté. Il convient donc de considérer que le licenciement est intervenu parce que l'employée faisait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail, à savoir le droit à un week-end de congé en dehors de la période de la pleine occupation de la villa, c'est-à-dire en dehors des mois de juillet, août et septembre, l'employée n'étant pas astreinte à dormir sur place au moins un week-end par mois et l'employeuse s'engageant, dans la limite du possible, à donner un week-end supplémentaire par mois sauf durant les mois de juillet, août et septembre (cf. ch. 1 in fine du contrat de travail conclu entre les parties ; décompte des week-ends et jours fériés travaillés en juillet, août et septembre 2006 ; pièce 11 de demanderesse et recourante). Le licenciement est donc abusif.

E. 5

Le caractère abusif du licenciement étant démontré, il convient d'allouer à la recourante une indemnité à ce titre.

E. 5.1

Selon l'art. 336a al. 1 et 2 CO, la partie qui a résilié abusivement le contrat doit à l'autre une indemnité à fixer par le juge, qui doit correspondre à six mois de salaire au plus.

L'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail a une double finalité. Elle est à la fois punitive et réparatrice, cela même si elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique du terme, parce qu'elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage. En outre, elle revêt un caractère sui generis, s'apparentant à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer équitablement, en tenant compte de toutes les circonstances. Sont notamment déterminants la durée des rapports de travail, les effets économiques du licenciement, la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur congédié et le comportement des deux parties lors de la résiliation telle la faute concomitante de la personne congédiée (SJ 1999 I 277 c. 3).

E. 5.2

En l'espèce, les rapports de travail entre les parties n'ont duré qu'environ 2 ans et demi. La qualité du travail fourni par la recourante, qui apparaît comme une personne polyvalente (excellente cuisinière, bricoleuse, etc.), n'a jamais été remise en cause. En revanche, son caractère, comme elle l'admet elle-même, ne semble pas des plus faciles. S'agissant de la conversation téléphonique du 16 octobre 2006, au cours de laquelle l'intimée a souhaité que son employée déplace un week-end de congé, la recourante reconnaît dans sa lettre du 28 octobre 2006 avoir tenu des propos largement disproportionnés, sous l'effet de la colère, à l'endroit de son employeuse. Même si la recourante a formulé des excuses dans son courrier, une faute concomitante doit lui être imputée au vu de ces propos, ainsi qu'au vu des témoignages défavorables d'amis de l'intimée qui ont par ailleurs qualifié celle-ci d'exigeante, mais pas de désagréable. Enfin, la recourante, qui est née le 3 janvier 1948, n'allègue pas être au chômage. Il n'y a donc pas lieu d'examiner plus avant les effets économiques du licenciement. Il s'ensuit que l'ensemble de ces circonstances justifie l'allocation d'une indemnité équivalant à un mois de salaire. A cet égard, la recourante réclame le montant de 44'815 fr., lequel figure dans les conclusions (ch. III) de sa demande initiale du 29 juin 2007 et représente 6 fois la somme de 7'469 fr. 20. A la date de la demande, le montant exact du salaire mensuel moyen de la recourante pour l'année 2006 n'était pas encore connu ; il ressort du jugement entrepris (p. 20, in fine) qu'il s'élève à 8'363 francs 35. Compte tenu du montant du salaire mensuel de 7'469 fr. 20 qu'elle a allégué, la recourante ne se verra toutefois allouer que le montant de 7'469 fr. 20 arrondi à 7'500 fr. nets.

E. 6

En conclusion, le recours doit être partiellement admis et le jugement réformé au chiffre V de son dispositif, ainsi que complété par un chiffre Ibis, en ce sens que l'intimée doit payer à la recourante la somme brute de 7'469 fr. 25, sous déductions des cotisations légales, avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 juin 2007, le montant net de 7'500 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 7 décembre 2007 (Ibis), ainsi que des dépens de première instance, qu'il convient de réduire au montant de 1'870 francs, la recourante ayant obtenu gain de cause sur le principe de ses deux prétentions pécuniaires ainsi que sur les points indiqués aux chiffres II et III du dispositif du jugement, toutefois jusqu'à concurrence de 27 % seulement des montants réclamés (art. 92 al. 2 CPC) (V). Les frais de deuxième instance de la recourante sont arrêtés à 411 francs. Pour les motifs précédemment indiqués, la recourante a également droit à un montant réduit de 765 fr. à titre de dépens de deuxième instance.

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