

VD_FINDINFO HC / 2009 / 329 vom 25. August 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2009___329

FR: VD_FINDINFO HC / 2009 / 329 du 25 août 2009

IT: VD_FINDINFO HC / 2009 / 329 del 25 agosto 2009

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, LOI CANTONALE RELATIVE À LA PROCÉDURE EN MATIÈRE DE CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION ABUSIVE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, VACANCES, RÉDUCTION{EN GÉNÉRAL}, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, ABUS DE DROIT | 2 al. 2 CC, 329 al. 3 CO, 329 al. 4 CO, 329b al. 1 CO, 329b al. 2 CO, 336 al. 1 let. d CO, 336 CO, 452 al. 1ter CPC, 452 al. 2 CPC, 46 al. 1 LJT, 46 al. 2 LJT, 46 LJT

Erwägungen

E. 1

L'art. 46 LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail; RSV 173.61) ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11).

E. 2

Conformément à l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT, le recours en nullité formé pour violation de règles essentielles de la procédure - dont l'appréciation arbitraire des preuves - n'est recevable que lorsque l'informalité résultant de la violation prétendue ne peut pas être corrigée dans le cadre d'un recours en réforme (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., 2002, n. 14 ad art. 444 CPC, pp. 655-656). Vu le large pouvoir d'examen en fait conféré à la cour de céans par les art. 452 et 456a CPC dans le cadre du recours en réforme, les moyens de nullité soulevés par la recourante en relation avec l'appréciation arbitraire des preuves ou de prétendues lacunes dans l'établissement des faits par les premiers juges sont irrecevables en nullité. Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

E. 3

Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des 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'art. 456a CPC (art. 452 al. 1ter CPC). Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem).

E. 4

La recourante fait tout d'abord valoir que l'état de fait du jugement entrepris serait lacunaire en ce qu'il ne relate pas la réaction de la recourante lors du retour de l'intimé après la première absence de celui-ci en avril 2007, alors qu'il s'agirait d'une étape décisive dans l'appréciation du cas. On ne saurait suivre la recourante sur ce point. En effet, les premiers juges ont retranscrit les déclarations des témoins, notamment celles de l'administrateur délégué F._____ et du chef d'atelier B._____ (jgt, pp. 25 ss), portant entre autres sur cette question. Ils ont ensuite procédé à une appréciation de leurs dépositions et retenu qu'il y avait eu une discussion houleuse entre l'intimé et le patron de la défenderesse, mais que rien ne venait attester qu'un avertissement formel avait été adressé à l'employé pour le prévenir des conséquences d'une éventuelle prochaine absence (jgt, p. 32). Au vu des témoignages recueillis, cette appréciation ne prête au demeurant pas le flanc à la critique. Mal fondé, le recours doit être rejeté sur ce point.

E. 4.2

et les réf. citées). Le congé signifié à l'intimé est ainsi également abusif sous cet angle. Mal fondé, le recours doit également être rejeté sur ce point. bb) Les conséquences tirées par les premiers juges de leur constatation portant sur le caractère abusif du congé ne sont pas remises en cause par la recourante. L'indemnité allouée à l'intimé, qui correspond à trois mois de salaire brut, apparaît en l'occurrence appropriée et peut être confirmée.

E. 5

a) Invoquant l'art. 329 al. 3 et 4 CO, la recourante soutient que, contrairement aux égards réciproques que se doivent les parties dans l'octroi et la fixation des jours de congé, l'intimé n'a jamais annoncé son départ, fût-ce à la dernière minute, contrevenant ainsi à la directive interne de l'entreprise, et qu'elle n'a pas eu son mot à dire, ayant été à chaque fois placée devant le fait accompli. Elle se réfère à un précédent épisode - rappelé par le témoin N._____ -, lors duquel l'intimé était rentré tardivement de vacances sans avertir à temps son employeur, ce qui lui avait été reproché par écrit. b) Il convient de replacer les faits dans leur contexte. Comme le relève le jugement (p. 31), les deux occasions lors desquelles l'intimé s'est absenté pour se rendre au chevet de sa belle-mère dans le sud de l'Italie tombaient sur un week-end. On ne pouvait dès lors exiger de l'intéressé qu'il téléphone au domicile privé du directeur pour l'avertir de son départ. S'agissant d'une absence pour cas de force majeure, la directive interne n° 1 de l'entreprise prévoit que celle-ci doit être annoncée au chef d'atelier - à charge pour lui de transmettre l'information au bureau du personnel - dès que possible, mais au plus tard à 7 heures 30 le premier jour de l'absence. Cette obligation a, en l'espèce, été respectée par l'intimé. En effet, au moment de partir, il a demandé à l'un de ses collègues, G._____, de prévenir le plus tôt possible le chef d'atelier lors de la reprise du travail, ce qui a été fait. La fille de l'intimé a en outre été chargée de téléphoner à la recourante le premier jour ouvrable, ce qui a été confirmé tant par l'intéressée que par B._____ (jgt, p. 27). Comme le relève pertinemment l'intimé, le texte de la directive précitée n'oblige pas le collaborateur à avertir personnellement le chef d'atelier de son absence; l'élément déterminant est que ce dernier en soit informé à temps, ce qui a été le cas en l'occurrence. Quant à l'épisode précédent auquel la recourante fait allusion, il n'a effectivement pas été retenu par le tribunal de prud'hommes. Il n'avait toutefois pas à l'être, dans la mesure où l'incident évoqué par le témoin N._____, survenu avant que la recourante reprenne l'entreprise, se rapportait à une tout autre situation - à savoir un retour tardif de vacances - et n'était corroboré par aucune pièce, seule la lettre

du 15 mars 2005 relative à des difficultés relationnelles entre l'intimé et des collègues ayant été produite (pièce 107 du bordereau de la défenderesse). Mal fondé, le recours doit également être rejeté sur ce point.

E. 6

a) La recourante reproche encore aux premiers juges d'avoir minimisé les conséquences des absences de l'intimé sur la marche de l'entreprise. En particulier, des heures supplémentaires ont, selon elle, été nécessaires pour les compenser, mettant ainsi à contribution les collègues de l'intimé. Elle revient sur le prétendu avertissement donné à celui-ci au retour de sa première absence, qui démontrerait la gravité de la répétition de son acte. En outre, l'intéressé, menacé de licenciement par téléphone s'il ne rentrait pas, a délibérément choisi de prendre le risque de voir son contrat résilié. Selon elle, l'intimé a ainsi manqué à ses devoirs de diligence et de fidélité envers son employeur. Contrairement à ce qu'avait jugé le Tribunal fédéral dans un arrêt du 7 avril 1998 (Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1999, p. 232), les faits de la présente espèce justifiaient le congé donné à l'intimé. Même si ce dernier était proche de la retraite et avait travaillé durant une vingtaine d'années pour l'entreprise, elle estime que le licenciement n'était pas abusif. b) Le principe de la liberté du licenciement prévaut en droit suisse. Cela signifie que, sauf exceptions, les parties sont libres de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect du délai de congé, sans devoir invoquer un motif particulier. Les art. 336 ss CO ne viennent pas supprimer cette liberté, mais seulement la restreindre dans des situations constitutives d'abus (Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II pp. 51 ss). Il en va ainsi, notamment, du congé donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat (Aubert, Commentaire romand, 2003, n. 7 ad art. 336 CO, p. 1772). Le Tribunal fédéral a considéré que pouvait tomber sous le coup de l'art. 336 al. 1 let. d CO le congé donné par l'employeur à un collaborateur ou une collaboratrice qui s'absente précipitamment, sans que son supérieur hiérarchique le lui interdise, pendant trois jours pour se rendre en Sicile au chevet de sa mère malade (TF, in JAR 1999, p. 232). c/aa) S'il est vrai, comme le relève la recourante, que l'affaire publiée in JAR 1999 précitée se différencie de la présente espèce sous divers aspects, il faut cependant considérer, comme les premiers juges, que les deux situations sont pour l'essentiel similaires. En effet, dans l'un et l'autre cas, l'on est en présence d'un départ précipité d'un collaborateur qui doit se rendre au chevet d'un proche gravement malade, résidant dans le sud de l'Italie. Les deux voyages successifs entrepris par l'intimé et son épouse étaient ainsi justifiés et la recourante, dûment informée de la situation, devait accorder à son collaborateur le congé usuel en pareil cas. De plus, la menace de licenciement, sous forme d'un avertissement formel donné ensuite de la première absence, n'a, comme cela a été exposé précédemment, pas été établie. L'ultimatum de reprendre son poste le lendemain, fixé par téléphone à l'intimé lors de sa seconde absence, apparaissait quant à lui contraire aux intérêts du travailleur d'être en mesure d'entourer sa famille dans les heures précédant le décès d'un proche. Les autres objections soulevées par la recourante, en particulier celles liées aux heures supplémentaires qu'auraient dû effectuer les collègues de l'intimé pour pallier ses absences, ont été à juste titre réfutées par les premiers juges pour les motifs exposés en page 32 du jugement, auxquels la cour de céans se réfère. Au surplus, comme l'a relevé le tribunal de prud'hommes, la manière de traiter l'intimé, collaborateur de longue date de l'entreprise et proche de la retraite, apparaît choquante. Un abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210) peut également se manifester en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a

justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts. Tel est le cas de l'art. 336 CO, dès lors que la résiliation abusive du contrat de travail exprime une limitation légale à la liberté contractuelle de celui qui met fin au contrat, afin de protéger le cocontractant qui a, pour sa part, un intérêt au maintien de ce même contrat; l'idée sous-jacente est avant tout d'offrir une protection sociale au salarié licencié abusivement, dès lors que la protection du congé n'a pas de portée pratique pour l'employeur (ATF 132 III 115 c. 2.4; 131 III 535 c.

E. 7

a) La recourante fait enfin grief aux premiers juges d'avoir accordé à l'intimé le remboursement du montant de 1'850 fr. 50 [recte: 1'855 fr. 50], représentant 7,5 jours de vacances pour l'année 2007 déduits sur le décompte de salaire final de l'intimé en mars 2008. Elle estime que c'est à tort que le jugement attaqué lui reproche un comportement contradictoire sur ce point, dans la mesure où une incapacité de travail est par définition imprévisible et où la règle sur la réduction des vacances consacrée par la loi et le contrat collectif de travail serait vidée de sa substance s'il fallait à chaque fois en tenir compte pour exclure une telle réduction. La résiliation du contrat étant imputable à l'intimé, ladite réduction était ainsi, selon elle, fondée. b) Selon l'art. 208 al. 5 du Contrat collectif de travail pour l'industrie graphique (2005-2008), qui déroge sur ce point à l'art. 329b al. 2 CO, en cas d'absence pour cause de maladie, accident et service militaire ne dépassant pas trois mois, aucune déduction ne peut être faite sur les vacances. Pour des absences plus longues, ou autres absences, le droit aux vacances est diminué d'un douzième pour chaque mois de l'ensemble de l'absence. Compte tenu du délai d'attente d'un mois prévu à l'art. 329b al. 1 CO, qui s'ajoute au délai de grâce précité (Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6^{ème} éd., 2006, n. 2 ad art. 329b CO, pp. 425-426; Cerottini, Le droit aux vacances, thèse Lausanne 2001, p. 126), la réduction de la durée des vacances pour cause de maladie du travailleur ne peut s'opérer qu'à partir du quatrième mois complet, sur une année civile, d'empêchement de travailler du collaborateur. c) En l'espèce, l'intimé a été absent pour cause de maladie du 27 septembre 2007 au 4 janvier 2008, ce qui a constitué une période d'un peu plus de trois mois (cf. jgt, pp. 23 et 36). Il s'ensuit qu'aucune déduction pour les vacances déjà prises par l'employé n'était possible. C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont condamné la recourante à rembourser à l'intimé le montant indûment retenu à ce titre sur son décompte final de mars 2008. Mal fondé, le recours doit également être rejeté sur ce point.

E. 8

En conclusion, le recours doit être rejeté. Sous réserve de l'erreur manifeste dans le prénom de l'intimé aux chiffres I, II et III du dispositif - qu'il convient de corriger d'office dans sa version du 23 avril 2009 -, le jugement est confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO; Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2008, n. 2 ad art. 10 LJT, p. 257 et réf.). Obtenant gain de cause, l'intimé a droit à des dépens de deuxième instance, fixés à 1'200 francs. Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est réformé d'office aux chiffres I, II et III de son dispositif en ce sens que le prénom du demandeur [...] est remplacé par celui de [...]. Il est confirmé pour le surplus. III. Il n'est pas perçu de frais de deuxième instance. IV. La recourante J. _____ SA doit verser à l'intimé A.H. _____ la somme de 1'200 fr. (mille deux cents francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire. L e président : L a greffi ère : Du 25 août 2009 Le dispositif de l'arrêt qui précède est

communiqué par écrit aux intéressés. L a greffi ère : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : ■ Me Roberto Izzo (pour J. _____ SA), ■ Me Charlotte Iselin (pour A.H. _____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 17'998 fr. 50. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois. L a greffi ère :

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