

VD_FINDINFO HC / 2010 / 532 vom 13. August 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-08-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2010___532

FR: VD_FINDINFO HC / 2010 / 532 du 13 août 2010

IT: VD_FINDINFO HC / 2010 / 532 del 13 agosto 2010

Regeste

RÉSILIATION, RÉSILIATION EN TEMPS INOPPORTUN, CERTIFICAT MÉDICAL, CERTIFICAT DE TRAVAIL | 8 CC, 324a al. 2 CO, 324a CO, 330a CO, 336c al. 1 let. b CO, 336c CO

Erwägungen

E. 1

Les parties peuvent recourir au Tribunal cantonal contre les jugements d'un tribunal de prud'hommes ou de son président (art. 46 al. 1 LJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61]), en réforme et en nullité (art. 48 let. b LJT). Les règles ordinaires de la procédure contentieuse relatives aux recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents en procédure accélérée et sommaire sont applicables, sous réserve des règles spéciales posées par la LJT (art. 46 al.

E. 2

a) Les conclusions en réforme du recours principal ne sont ni nouvelles ni plus amples que celles prises en première instance; elles sont donc recevables (art. 452 al. 1 CPC). Les conclusions en réforme prises par voie de recours joint le sont également (art. 466 al. 1 CPC). b) Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes ou par son président, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux résultant 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, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). La cour de céans ne peut ordonner que des mesures d'instruction limitées; si les mesures à prendre sont plus importantes, quantitativement ou qualitativement, le jugement sera annulé d'office (JT 2006 III 29 c. 1b; JT 2003 III 3 c. 3a, 16 c. 2b et 109 c. 1b). Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). En l'espèce, la pièce produite par le recourant principal devant la cour de céans peut être intégrée au dossier. Sur la base des pièces de la première instance ainsi complétées, l'état de fait peut être complété comme il suit : - L'art. 10 du contrat de travail conclu le 15 mars 2004 entre les parties prévoit que le collaborateur a droit à un salaire complet durant 6 mois de la 5ème à la 6ème année de service. - Selon un mail expédié le 19 janvier 2010 par une "collaboratrice Indemnités journalières" chez Helsana, T._____ a reçu les montants de 4'365 fr. 10 pour le mois de juin 2009, de 4'510 fr. 55 pour les mois de juillet, août, octobre et novembre 2009 et de 4'365 fr. 05 pour les mois de septembre et novembre 2009.

E. 3

a) Il faut tout d'abord déterminer la date à laquelle le licenciement du recourant par voie de jonction a pris effet. Le recourant principal met en cause la validité des certificats médicaux produits par le travailleur pour établir son incapacité de travail pour cause de maladie. b) Il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler, preuve généralement apportée par un certificat médical. Toutefois, ce moyen de preuve n'est pas absolu (TF 4C.346/2004 du 15 février 2005, reproduit in DTA 2005 p. 103; JAR 1997 p. 132; Subilia/Duc, Droit du travail, 2ème éd., Lausanne 2010, n. 119-120 ad art. 324a CO, p. 260 et nn. 24-25 ad art. 336c CO, pp. 590-591). Le travailleur ne saurait attendre près de trois mois pour remettre à son employeur un certificat médical; il doit le faire dès que le permet son état de santé eu égard à son devoir de fidélité envers l'employeur. Toutefois, seules des circonstances tout à fait exceptionnelles permettent à l'employeur d'invoquer un abus de droit résultant du retard du travailleur à informer de son incapacité (TF 4C.346/2004 précité; Wyler, Le droit du travail, 2ème éd., 2008, p. 568). Si l'employeur a un doute sur le certificat, c'est à lui qu'il appartient de faire vérifier, à ses frais, l'existence et le degré d'empêchement par un médecin conseil (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2ème éd., 2010, n. 1.17 ad art. 324a CO, p. 125). Un certificat peut perdre toute force probante lorsqu'il est rédigé avec un effet rétroactif de plusieurs semaines ou lorsque le praticien se fonde non pas sur des constatations objectives, mais sur les déclarations du travailleur ou sur des considérations à première vue peu probantes ou contradictoires (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.15 ad art. 324a CO, p. 124). c) En l'espèce, la doctoresse D.1_____ a attesté le 10 février 2009 une incapacité de travail du travailleur à 50 % du 11 au 24 février 2009, puis le 23 février 2009 trois semaines supplémentaires d'incapacité au même taux, enfin le 6 avril 2009 une incapacité sans mention de pourcentage du 23 février au 14 avril 2009. Au cours de son audition par le tribunal, le médecin a non seulement confirmé la maladie mais aussi l'incapacité de travail à 50 % durant les trois premières semaines, puis à 100 % pour la période suivante (jgt p. 22). Le recourant principal remet en cause ces constatations pour le motif que la doctoresse D.1_____ se serait contredite dans les certificats et pendant son audition. Toutefois, les certificats en cause sont suffisamment complets et ont été précisés par leur auteur en ce qui concerne le taux d'incapacité pour la période subséquente aux trois premières semaines. Il appartenait au recourant principal, en sa qualité d'employeur, d'établir que les déclarations du médecin ne résistaient pas à l'examen quant à l'existence d'une maladie en administrant la preuve du contraire, par exemple en sollicitant immédiatement du travailleur de se rendre chez un médecin conseil, choisi ou non par l'employeur, aux frais de ce dernier (TF 1C_64/2008 du 14 avril 2008 et les références; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., n. 3 ad art. 324a CO, p. 110). Or, si le recourant principal a réagi le 8 avril 2009 en invitant le travailleur à se rendre chez un autre médecin, ce qu'il a fait en consultant le docteur D.2_____, l'employeur n'a ni mentionné les conséquences de l'absence du second avis médical, ni requis la production de celui-ci par la suite. Dès lors, l'employeur n'a pas établi que les certificats produits par le travailleur étaient dépourvus de force probante. Quant à la rétroactivité accordée par le dernier certificat, elle ne suffit pas à elle seule à démontrer que l'incapacité de travail, à 50 % ou à 100 %, n'existait pas, étant précisé que la protection contre le licenciement existe dans les deux éventualités, si bien que le congé est de toute manière nul. Enfin, en mars 2009, le recourant principal n'a pas invité le travailleur soit à reprendre le travail, soit à fournir un certificat médical complémentaire. En application de la jurisprudence rendue en la matière, on ne voit donc pas comment l'employeur pourrait maintenant se prévaloir d'une absence de certificat médical à

l'échéance de la deuxième période d'incapacité, le 16 mars 2009, ou faire valoir un abus de droit dans le fait que le travailleur a tardé à lui remettre un troisième certificat, peu après avoir reçu la résiliation, puisque le but premier de cette exigence est d'imposer à l'employeur de renouveler le congé, ce que l'employeur n'a pas fait en avril 2009 alors qu'il avait appris l'incapacité pour mars 2009. Aux critiques formulées par le recourant principal, il faut donc constater qu'il appartenait à celui-ci d'interpeller le travailleur – et non le contraire – tant au sujet des démarches de renvoi qu'en relation avec le deuxième avis du médecin, qui n'a jamais été produit. En revanche, le travailleur avait l'obligation d'offrir ses services, quand bien même il était en arrêt de travail, ce qu'il n'a pas fait. L'exécution de certains travaux alors que le recourant par voie de jonction était en arrêt de travail ne change rien à l'incapacité constatée par le médecin. Le grief doit donc être rejeté.

E. 4

L'employeur ne peut pas résilier le contrat notamment pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela durant 180 jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO). Le congé donné pendant cette période est nul (art. 336c al. 2 CO). Lorsque la résiliation du contrat de travail parvient au travailleur pendant une période de protection, l'employeur doit renouveler le congé après la fin de la période en respectant l'échéance stipulée dans le contrat (ATF 128 III 212 c. 3a et 3b, JT 2002 I 581). La résiliation est donc inopérante et il n'y a pas de report à un terme ultérieur (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, p. 542; Subilia/Duc, *op. cit.*, n. 61 p. 608; Tercier/Favre/Eigenmann, *Les contrats spéciaux*, 4ème éd., 2009, nn. 3669-3670, p. 546; Wyler, *op. cit.*, p. 575). C'est dès lors à tort que les premiers juges ont appliqué la théorie de la conversion, selon laquelle le congé déploie ses effets dès le premier jour utile, lorsque la volonté de rupture de l'employeur est manifeste et que l'empêchement n'est que momentané (Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 2.2 ad art. 336c CO, p. 308 et les arrêts cités). En l'espèce, le jugement attaqué expose que le recourant par voie de jonction a produit divers certificats médicaux dont ressort une incapacité de travail totale ou partielle du 11 au 24 février 2009, prolongée trois semaines et ensuite jusqu'au 14 avril 2009, puis du 20 mai au 31 août 2009 (p. 22). Le recourant principal admet toutefois lui-même que l'incapacité de travail a cessé à la fin novembre 2009 (mémoire p. 8 en haut). Le recourant par voie de jonction relève pour sa part que le contrat de travail "est arrivé à échéance au terme du délai de congé, soit le 31 décembre 2009" (mémoire du 4 juin 2010 p. 3). Dès lors, il y a lieu d'admettre que les parties ont passé un accord de résiliation pour cette dernière date (Wyler, *op. cit.*, p. 455).

E. 5

Le recourant par voie de jonction a été engagé dès le 15 mars 2004 et le licenciement a pris effet au 31 décembre 2009, soit pendant la sixième année de service. Le travailleur n'a toutefois pas droit au salaire jusqu'à cette dernière date. En effet, en cas d'empêchement du travailleur, l'art. 324a al. 2 CO prévoit que, sous réserve de délais plus longs fixé par accord, 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. En l'espèce, l'art. 10 du contrat de travail prévoit un droit au salaire complet en cas d'empêchement du travailleur de 6 mois de la 5ème à la 6ème année de service. Le droit au salaire prévu par le contrat conférant des droits plus étendus que celui résultant de l'application de l'échelle bernoise appliquée par la cour de céans (trois mois lorsque l'incapacité survient entre la 5ème et la

9ème année de service, Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 14 ad art. 324a CO; CREC I 9 mars 2005/221), c'est le contrat qui est déterminant. Il faut encore préciser que chaque année de service donne droit à un nouveau crédit. Si l'empêchement se prolonge d'une année de service à l'autre, les prétentions de l'employé peuvent être cumulées, indépendamment du fait que le droit aux indemnités de l'année de service précédente soit déjà épuisée (Wylér, op. cit., p. 229; Favre/Tobler/Munoz, op. cit., n. 2.8 ad art. 324a CO p. 129). Au cours de sa 6ème année de service, soit dès le 15 mars 2009, le travailleur a été en incapacité de travail tout d'abord à 100% jusqu'au 14 avril, puis à 100% du 20 mai au 30 novembre, selon les certificats du Dr D.2 _____ (p. 8 du mémoire du recourant principal) et qui sont expressément admis par le travailleur (mémoire p. 3). Sur la base des indications concordantes des parties, on doit admettre une incapacité jusqu'au 30 novembre 2009, quand bien même le dossier ne comporte pas les certificats du Dr D.2 _____ couvrant la période postérieure au 31 août 2009. Le demandeur a déjà reçu son salaire jusqu'au 31 juillet 2009 (jgt p. 24), épuisant ainsi 3 mois 1/3 de son "crédit" de droit au salaire en cas d'incapacité (du 15 mars au 14 avril, ainsi que du 20 mai au 31 juillet). Il a encore droit à 2 mois 2/3 de salaire pour la période subséquente d'incapacité, auxquels s'ajoute le salaire du mois de décembre 2009, pour lequel il n'est pas établi qu'il ait été en incapacité. Le salaire mensuel était de 6'638 fr. 88 brut par mois (pièce 2), payable 13 fois. Le recourant par voie de jonction voudrait y ajouter les allocations familiales par 820 francs. Si les allocations sont en règle générale versées par l'employeur aux salariés ayant droit (art. 15 al. 2 LAFam [loi fédérale du 6 octobre 2000 sur les allocations familiales; RS 836.2]), ce sont les caisses de compensation qui sont compétentes pour fixer les allocations par voie de décision (art. 22 LAFam). Lorsqu'un salarié affirme ne pas avoir touché toutes les allocations familiales qui lui sont dues, il doit s'adresser à la Caisse et solliciter d'elle le paiement ou une décision, le litige ne relevant pas de la compétence des tribunaux de prud'hommes (Ducret/Osojnak, Procédures spéciales vaudoises, n. 2 ad art. 1 LJT; JAR 1990 p. 172). Il n'y a dès lors par lieu d'intégrer les allocations familiales au décompte. Selon certains, lorsque, comme en l'espèce, le treizième salaire fait l'objet d'un versement unique en fin d'année (cela résulte du fait que le salaire est versé en 13 mensualités, cf. art. 6 du contrat), il n'entre pas dans la détermination du montant à verser chaque mois en cas d'empêchement non fautif. Le montant à verser en une fois ne subira cependant aucune réduction du fait de la survenance d'un empêchement non fautif de travailler durant l'année de service, sauf clause contraire du contrat (Carruzzo, op. cit., n. 11 ad art. 324a CO, p. 205). Pour d'autres, si, en raison d'une incapacité de travail trop longue, le travailleur empêché de fournir sa prestation de travail perd le droit de recevoir son salaire, il perd également celui de bénéficier du treizième salaire. Il y a dès lors lieu de réduire le droit au treizième salaire au prorata du temps pour lequel il n'existe pas de droit au salaire, à cause de l'incapacité (JAR 1990 p. 244). Ce dernier point de vue paraît convaincant, dès lors que le treizième salaire est une partie intégrante du salaire: si aucune réduction n'est opérée, le travailleur dont l'incapacité de travail est trop longue recevrait une partie de salaire pour une période où il n'y a pas droit. En l'espèce, l'incapacité, dans la 6ème année de service, a duré 7 mois 1/3, alors que le droit au salaire s'étend sur 6 mois. Il y a dès lors lieu de réduire le droit au treizième salaire d'un mois 1/3, soit de 1/9, soit de 737 fr. 65 (6'638.88 : 9). Le droit au salaire jusqu'au 31 décembre 2009 s'élève donc, au vu des incapacités de travail, à 30'199 fr. 50, à savoir : [6'638 fr. 88 x 3,66 mois + (6638 fr 88 – 737 fr. 65 pour le treizième salaire)] = 24'298 fr. 30 + 5'901 fr. 20 (6'638.88 – 737.65 pour décembre 2009). Il en découle que le recours joint doit être entièrement admis, étant rappelé que le recourant par

voie de jonction a limité ses prétentions à 30'000 fr. brut, afin de rester dans la compétence du Tribunal de prud'hommes.

E. 6

a) Le recourant principal remet en cause sur plusieurs points la teneur du certificat de travail rédigé par les premiers juges. Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO). Le certificat de travail doit être complet et conforme à la réalité (TF 4A.455/2007 du 12 février 2008; TF 4A.117/2007 du 13 septembre 2007). L'employeur est libre d'apprécier les prestations du travailleur. Dans les limites de la bonne foi, il peut et doit faire des appréciations défavorables si elles sont pertinentes et fondées (Tercier/Favre/Eigenmann, op. cit., n. 3604 p. 536 et les arrêts cités). Une partie de la doctrine est toutefois réservée quant à la mention d'éléments défavorables. Wyler estime que l'employeur doit prouver la réalité des appréciations négatives, lorsque celles-ci sont contestées par le travailleur, et affirme que l'employeur ne doit pas être autorisé à porter une appréciation négative, eu égard à la protection de la personnalité du travailleur et des données le concernant (op. cit., p. 367). Pour Brunner et alii, le certificat doit refléter l'ensemble de la relation de travail; des événements isolés et sans incidence n'ont pas à être mentionnés, car ce document a pour but de protéger ce dernier (op. cit., n. 3 ad art. 330a CO, p. 182). En tout cas, le certificat ne doit pas faire preuve de complaisance en taisant des aspects importants ou en se montrant excessif, faute de quoi la responsabilité de l'employeur peut être engagée (ATF 101 II 69, JT 1975 I 633; Wyler, op. cit., p. 367). b) Les premiers juges ont exposé à juste titre que le certificat de travail daté du 27 août 2009 était particulièrement lapidaire et qu'il était nécessaire de le compléter sur le plan de l'appréciation du travail et du comportement du travailleur (jgt p. 29). Le tribunal a tenu compte de tous les témoignages, en particulier des avis très favorables de l'ancien comité, pour le motif que la collaboration devait s'examiner sur toute la durée des cinq années de service. Les avertissements et les manquements dans la gestion informatique ont toutefois retenu les juges d'admettre la formule "pleine et entière satisfaction" et ils ont choisi celle de "pleine satisfaction", l'organisation réussie de manifestations étant relevée (jgt p. 31). c) En l'espèce, le recourant principal conteste la teneur du certificat de travail en relevant qu'il ne faudrait retenir que certains témoignages des membres du comité, à l'exclusion d'autres. Il justifie son moyen par le fait qu'il existe de nombreux écrits démontrant les difficultés du travailleur dans le suivi de son activité, notamment du point de vue comptable. Il soutient aussi que le travailleur aurait encaissé pendant plusieurs mois et sans réagir des indemnités d'assurance maladie en même temps que son salaire. Sur ce dernier point toutefois, le grief n'a pas été soulevé devant les premiers juges, si bien qu'il est exclu de procéder à une instruction complète à ce sujet devant la cour de céans (c. 2b ci-dessus). Au surplus, il appartiendra au travailleur, le cas échéant, d'informer son assurance perte de gain afin de déterminer si le gain du procès impose une rétrocession de tout ou partie des prestations reçues. d) C'est à juste titre toutefois que les premiers juges ont tenu compte de tous les éléments d'appréciation à leur disposition, en particulier de l'ensemble des témoignages, pour formuler le certificat de travail. Il est exact que le recourant par voie de jonction a fait l'objet de deux avertissements et a fait preuve de carences dans son activité. Il n'en demeure pas moins que, dans l'ensemble, son travail était efficace et apprécié, notamment dans les relations avec les tiers; ainsi, au mois d'avril 2009, le recourant principal avait souhaité prolonger la collaboration (jgt p. 23), ce qui démontre bien que les faiblesses du travailleur ne remettaient pas en cause son adéquation dans l'emploi occupé. Dès lors, le contenu du

certificat de travail tel que rédigé par les premiers juges apparaît adéquat, sous réserve du nom de l'employeur, qui devra correspondre à la réalité (E._____ et non pas Fédération). Le grief doit donc être rejeté.

E. 7

En définitive, le recours principal doit être rejeté et le recours joint admis. Le dispositif du jugement doit être réformé en ce sens que la requête déposée le 8 juillet 2009 par T._____ est admis (I) et que la défenderesse E._____ doit lui verser le montant de 30'000 fr. brut, sous déduction des charges sociales usuelles. Le jugement est confirmé pour le surplus. L'arrêt peut être rendu sans frais ni dépens, la représentation par un syndicat n'équivalant pas à la représentation d'un mandataire professionnel au sens de l'art. 91 let. c CPC (CREC I 19 août 2009 / 412). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours principal du E._____ est rejeté. II. Le recours joint de T._____ est admis. III. Le jugement est réformé aux chiffres I et II de son dispositif comme il suit : I. La requête déposée le 8 juillet 2009 par T._____ est admise. II. La défenderesse E._____ doit verser au demandeur T._____ le montant de 30'000 fr. (trente mille francs) brut, sous déduction des charges sociales usuelles. Le jugement est confirmé pour le surplus. IV. L'arrêt est rendu sans frais, ni dépens. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : _____ Le greffier : Du 13 août 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : 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 Philippe Liechti (pour E._____), ■ Syndicat suisse des services publics, M. Oppikofer (pour T._____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 francs. 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 Lausanne. Le greffier :

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