

VD_FINDINFO HC / 2012 / 6 vom 23. November 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-11-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2012___6

FR: VD_FINDINFO HC / 2012 / 6 du 23 novembre 2011

IT: VD_FINDINFO HC / 2012 / 6 del 23 novembre 2011

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, MALADIE | 324a al. 1 CO, 336c CO, 337 CO, 337c CO, 337d CO, 308 al. 1 let. a CPC (CH)

Erwägungen

E. 1.1

Le jugement attaqué a été rendu le 14 mars 2011 et ses motifs ont été notifiés aux parties le 22 septembre 2011, de sorte que les voies de droit sont régies par le CPC (art. 405 al. 1 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]). L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les cause patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al.

E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135). Elle n'est toutefois pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle. Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; Tappy, op. cit., JT 2010 III 136-137). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (Tappy, op. cit., JT 2010 III 136-137). En deuxième instance, l'appelante requiert la production, par l'intimé, du dossier qu'il a déposé auprès de la caisse d'assurance chômage compétente pour traiter sa demande d'indemnisation ainsi que de toutes les recherches d'emploi qu'il a effectuées et les réponses qui lui ont été adressées entre le 5 juillet 2010 et le 31 mars 2011. Elle produit également un bordereau de 3 pièces concernant la correspondance échangée avec la caisse de chômage [...]. En bref, elle reproche à l'intimé de ne pas s'être inscrit au chômage dès le 5 juillet 2010 comme il aurait pu et dû le faire, selon elle. Dans la mesure où l'appelante sollicite la production de pièces, telles que les recherches de travail effectuées par l'intimé dès le 5 juillet 2010, qui auraient

déjà pu être requises devant l'autorité de première instance, sa requête est irrecevable au regard de la jurisprudence précitée. Quant aux autres moyens, la question de savoir s'ils sont recevables peut être laissée ouverte, dès lors que leur administration n'est pas susceptible de modifier l'appréciation des preuves et l'établissement des faits et qu'elle n'est pas nécessaire à la résolution du litige (cf. infra c. 4).

E. 2

L'appelante se plaint de l'appréciation des preuves et de l'établissement des faits sur deux points.

E. 2.1

Elle conteste que l'intimé ait été un bon employé et qu'il ait pu fournir de bonnes prestations. En l'espèce, il importe peu de savoir si l'intimé était un bon employé ou non. En effet, les mauvaises prestations de travail ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (ATF 127 III 351 ; 97 II 142). Font exception la mauvaise exécution et l'insuffisance d'un travail qui résultent d'un manquement grave et délibéré après avertissement (TF 4A_570/2009 du 7 mai 2010 c. 6.1 ; 4C.403/2004 du 1^{er} février 2005 c. 2.1). Or, en l'espèce, l'appelante n'a jamais invoqué la mauvaise prestation de travail de son employé pour justifier son licenciement immédiat. Elle n'a pas non plus allégué, ni démontré avoir averti son employé en raison de manquements dans son travail. Par ailleurs, les éventuelles mauvaises prestations de l'intimé, invoquées par l'appelante dans ses écritures, ne sont pas suffisamment graves et répétées au point de pouvoir constituer une faute pouvant donner lieu à une réduction ou une suppression de l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CC.

E. 2.2

L'appelante conteste l'appréciation selon laquelle le certificat attestant de l'incapacité de travail de l'intimé ne pourrait être un certificat de complaisance.

E. 2.2.1

Selon l'art. 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité. Le fardeau de la preuve de la faute incombe à l'employeur qui entend se libérer de l'obligation de payer le salaire. En revanche, il appartient au travailleur de prouver son empêchement de travailler. Un certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu. Cependant, sa mise en doute par l'employeur suppose des raisons sérieuses et fondées, car un certificat médical établi conformément aux règles élémentaires emporte la présomption de son exactitude. Certaines circonstances particulières peuvent être prises en compte pour infirmer une attestation médicale, telles que le comportement du salarié et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (TF 4C.346/2004 du 15 février 2005 c. 4.1 et 4.2 ; Caruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich/Genève/Bâle 2009, n. 6 ad art. 324a CO, p. 201 ; ATF du 12 décembre 1995, JAR 1997 p. 132). Si la force probante d'un certificat n'est ainsi pas absolue, il appartient à l'employeur d'apporter les éléments de preuve permettant de mettre en doute la véracité d'un certificat médical. Il n'est pas nécessaire que le certificat décrive l'atteinte à la santé, question qui est en principe couverte par le secret médical (ATF du 12 décembre 1995, JAR 1997 I 132 ; Wyler, *Droit du travail*, 2^e éd., Berne 2008, p. 225). Lorsque l'employeur éprouve un doute sérieux quant à la réalité de l'incapacité alléguée, il peut exiger du travailleur qu'il se présente à la consultation du médecin dont les coordonnées lui sont précisées aux frais de l'employeur. Si

le travailleur refuse ou ne donne pas suite, l'employeur est en droit de déduire que l'empêchement de travailler n'est pas établi. Le recours à un deuxième médecin ne doit toutefois pas revêtir un caractère chicanier. Il faut que l'employeur éprouve un doute sérieux sur l'incapacité, qui peut résulter du contenu contradictoire des certificats produits, de l'effet rétroactif important de l'un d'entre eux ou de ce que l'auteur du certificat est connu pour sa complaisance (Caruzzo, op. cit., n. 6 ad art. 324a CO, p. 201).

E. 2.2.2

L'intimé a produit un certificat médical daté du 4 juin 2010. Auparavant, il avait déjà été en incapacité de travail et avait d'ailleurs produit un certificat médical rendu par le même médecin en janvier 2010 en raison d'une incapacité à 100 % du 11 au 17 janvier 2010. L'employeur n'a jamais mis en doute cette incapacité. En revanche, il a contesté la véracité du dernier certificat, avant même d'en être en possession et d'en connaître le contenu. Le certificat contesté mentionne pourtant expressément un état dépressif, lequel peut tout à fait expliquer la durée de l'arrêt de travail prescrit. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de mettre en doute ce diagnostic. Au contraire, plusieurs témoins parlent de fatigue, de baisse de moral et de perte de motivation chez l'intéressé. Ainsi, sa mère a mentionné l'état de fatigue de son fils et le fait que son employeur lui en demandait toujours plus. En outre, il ressort du dossier que l'intimé a été sous traitement médicamenteux durant la période considérée. En effet, son médecin lui a prescrit du "Zolpidem Tartrate 10 mg" (Stilnox) et du "Seroplex 20 mg", à savoir des produits servant à traiter notamment les troubles du sommeil et les épisodes dépressifs majeurs. Enfin, selon le témoignage de la mère de l'intimé, le médecin traitant de ce dernier fait partie du conseil des médecins et n'est pas connu pour faire des certificats de complaisance. Au regard de l'ensemble de ces éléments, on doit admettre qu'il ne s'agissait pas d'un certificat médical de complaisance et que l'employeur n'avait pas de raisons sérieuses pour en contester la véracité. Certes, l'employé a produit ce document peu après avoir reçu le congé-modification. Un tel comportement ne permet pas toutefois de douter sérieusement du diagnostic posé; au contraire, savoir que l'on va perdre son travail est susceptible d'avoir des répercussions sur la santé. Enfin, le seul fait que l'intimé n'ait pas répondu à l'injonction très générale de son employeur de se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin choisi par l'appelante est insuffisant pour infirmer l'appréciation précitée et convaincre de la complaisance du certificat remis, ce d'autant plus que l'employeur n'avait aucun motif sérieux de douter de la véracité du document qui lui avait été rapidement remis par l'intimé. Le grief est donc rejeté.

E. 3

Invoquant une violation des art. 337c et 324a CO, l'appelante soutient que le licenciement avec effet immédiat était justifié et conteste l'octroi de toute indemnité à l'intimé. En bref, elle relève que l'incapacité de travail est apparue deux jours après l'annonce orale du congé-modification et reproche à son employé de ne pas s'être soumis à un examen de contrôle, alors que sa "maladie" était chronologiquement liée à l'annonce de son congé-modification.

E. 3.1

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, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 c. 4.1 et les arrêts cités). Le fait que le travailleur soit empêché sans sa faute de travailler ne constitue jamais un juste motif de licenciement. Ainsi, l'incapacité durable non fautive de travailler ne permet pas d'invoquer l'art. 337 CO (cf. TF 4C.321/2005 du 27 février 2006 c. 4.2). La présomption que le travailleur a présenté un faux certificat médical ne constitue pas un juste motif de résiliation. Lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit l'inviter à reprendre son travail ou à produire un certificat médical, ou encore à justifier son absence, avant de considérer qu'il y a abandon d'emploi (cf. TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 c. 2.1). Corollairement, il doit inviter le travailleur à reprendre son travail avant de le licencier avec effet immédiat (Wyler, op. cit., p. 500). L'absence injustifiée d'un travailleur peut, selon les circonstances, constituer un juste motif de résiliation par l'employeur ; elle peut également tomber sous le coup de l'art. 337d al. 1 CO. Au sens de cet article, il y a abandon d'emploi lorsque le travailleur quitte son poste abruptement, sans justes motifs, ce qui présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution du travail confié. Pour qu'il y ait abandon d'emploi, il faut qu'il apparaisse clairement que la décision du travailleur est définitive. Si l'employeur peut raisonnablement avoir des doutes au sujet de cette intention définitive ou de la capacité de travail, il doit préalablement adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail ou de justifier son absence (Wyler, op. cit., p. 499).

E. 3.2

Même si l'appelante invoque une violation du droit, l'essentiel de son argumentation revient en réalité à contester les faits, dès lors qu'elle consiste à affirmer que l'intimé n'était pas malade et qu'il a produit un certificat médical de complaisance. Or, ces griefs ont déjà été examinés et rejetés ci-dessus (cf. supra c. 2), de sorte qu'il n'y pas lieu d'y revenir. Par courrier du 7 juin 2010, l'appelante a indiqué à l'intimé qu'elle considérait qu'il avait abandonné son poste et que, dans le cas où un certificat médical serait délivré, qu'il devrait se soumettre à un examen médical par un médecin qu'elle aurait choisi. Or, conformément à la jurisprudence précitée, l'appelante devait, avant de résilier le contrat, mettre en demeure l'employé de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical. Elle n'a toutefois rien fait de tel. Au contraire, elle a immédiatement mis en doute la véracité d'un certificat médical qu'elle n'avait d'ailleurs pas encore reçu et considéré que l'intimé devait de toute manière se soumettre à un contrôle chez un médecin. Une fois le document reçu, elle l'a contesté, par courrier du 11 juin 2010, et a enjoint à l'intimé de se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin qu'elle avait choisi. Or, aucun élément ne lui permettait de pouvoir douter sérieusement de la maladie de l'intimé (cf. supra c. 2). Enfin, l'appelante ne lui a pas non plus demandé de reprendre le travail et, lorsque l'intimé s'est présenté pour reprendre son poste, le 5 juillet 2010, elle lui a signifié son licenciement avec effet immédiat. Enfin, un congé ordinaire avait déjà été adressé à l'employé en date du 31 mai 2010, étant relevé que lorsqu'un congé ordinaire a déjà été signifié, on doit se montrer encore plus réservé quant à l'admission de justes motifs fondant un congé avec effet immédiat donné ultérieurement. Sur le vu de ce qui précède, on doit admettre que la résiliation était injustifiée au sens de l'art. 337c CO. Par ailleurs, au regard du contenu du certificat médical produit, l'intimé se trouvait bel et bien en incapacité de travail non fautive

au sens de l'art. 324a CO du 2 juin au 4 juillet 2010.

E. 4

Invoquant une violation de l'art. 337c al. 2 CO, l'appelante conteste le montant alloué à l'intimé à titre de salaire pour les mois de juillet à septembre 2010. Elle soutient que l'employé a renoncé à des indemnités de chômage jusqu'au printemps 2011, ce qui signifie qu'il avait soit recouvré une activité professionnelle, soit renoncé à travailler malgré une pleine capacité de travail.

E. 4.1

L'art. 337c CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). L'imputation prévue à l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire. Pour déterminer si le travailleur a renoncé intentionnellement à un revenu, il faut tenir compte des circonstances du cas (Fritz, Les nouvelles dispositions sur le congé dans le droit du contrat de travail, Zurich 1988, art. 337c CO no 2). La charge de la preuve appartient en principe à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (cf. Adrian Staehelin, Commentaire zurichois, art. 337c CO no 25).

E. 4.2

A juste titre, l'appelante ne conteste pas l'application de l'art. 336c al. 2 et 3 CO, ni les calculs effectués par le Tribunal d'arrondissement et selon lesquels le délai de congé a été prolongé jusqu'au 30 septembre 2010. Le contrat de travail liant les parties a donc pris fin à cette dernière date. En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que l'intimé se serait vu offrir un emploi, ni qu'il aurait refusé un travail dès le 5 juillet 2010, soit dès la fin de sa maladie, et jusqu'à la fin du mois de septembre 2010. Au contraire, il résulte du témoignage de son ami P. _____ qu'il n'aurait pu reprendre d'activité professionnelle en raison de documents manquants. De même, sa mère a déclaré, lors de son audition, que son fils n'avait pas retrouvé d'emploi, qu'il n'avait plus de "papiers" pour travailler, ni de salaire et que c'était elle qui subvenait à ses besoins. Par ailleurs, selon les faits retenus par les premiers juges et qui ne sont pas contestés, l'appelante n'a remis à l'intimé, qu'à l'audience de jugement du 26 janvier 2010, un certificat de travail ainsi que la feuille d'attestation des fins de rapports de travail à l'intention de la caisse de chômage. Au regard de ces éléments, on ne saurait reprocher à l'intimé d'avoir intentionnellement renoncé à un revenu. Le fait que le travailleur se soit éventuellement inscrit tardivement au chômage n'est pas de nature à infirmer cette appréciation. Au demeurant, l'inscription tardive au chômage s'explique par la production tardive par l'appelante de certains documents à l'intimé ou à la caisse de chômage et non pas en raison du fait que ce dernier aurait retrouvé une activité ou renoncé à travailler. Le grief doit donc être rejeté.

E. 5

L'appelante conteste l'octroi à l'intimé d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Elle relève notamment que l'intimé fournissait une prestation de travail tout à fait médiocre, qu'il a réagi par un arrêt de travail au congé-modification qui lui fixait de nouveaux objectifs et

qu'il a refusé de se soumettre à un contrôle médical aux frais de son employeur.

E. 5.1

L'art. 337c al. 3 CO prévoit que le juge peut en outre allouer au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances ; cette indemnité peut atteindre six mois de salaire au plus. L'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 c. 5a p. 301 ; voir aussi ATF 121 III 64 c. 3c p. 68 ; 120 II 243 c. 3e p. 247). L'indemnité est évaluée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur ; d'autres critères tels la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 c. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 c. 3c p. 394) entrent aussi en considération. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité, lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wyler, op. cit., p. 517).

E. 5.2

En l'espèce, l'intimé a travaillé un peu plus de deux ans pour l'appelante. Cette dernière lui a reproché de lui avoir fourni un certificat médical de complaisance pour justifier son absence et l'a accusé d'avoir abandonné son emploi. Par ailleurs, elle lui a annoncé qu'il était licencié immédiatement alors qu'elle avait déjà résilié les rapports de travail en lui adressant un congé-modification qu'il avait refusé. En outre, l'appelante n'a remis au travailleur, qu'à l'audience de jugement du 26 janvier 2010, un certificat médical ainsi que la feuille d'attestation des fins de rapports de travail à l'intention de la caisse de chômage. Ainsi, l'intimé a été entravé dans ses démarches pour obtenir le chômage puisqu'il ne possédait pas les documents requis. De plus, il lui était également difficile de trouver un emploi puisque l'appelante ne lui a remis que tardivement, soit après l'ouverture d'action, un certificat de travail. Au regard de ces éléments, l'octroi à l'intimé d'une indemnité de 5'500 francs net, correspondant à un mois de salaire, n'est pas critiquable. L'appelante ne saurait invoquer d'éventuelles mauvaises prestations de travail de l'intimé, celles-ci n'étant pas concomitantes avec la résiliation injustifiée. Pour le reste, le fait que l'intimé ne se soit pas soumis au contrôle chez le médecin choisi par son employeur ne constitue pas une faute, dans la mesure où ce dernier n'avait aucun motif de douter de la véracité du certificat produit. Au demeurant, ce manquement n'est pas suffisant, au regard de l'ensemble des éléments exposés ci-dessus, pour justifier une réduction de l'indemnité allouée.

E. 6

En conclusion, l'appel doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires, (cf. art. 114 let. c CPC). Il n'est pas alloué de dépens à l'intimé, celui-ci n'ayant pas été invité à se déterminer.