

# VD\_FINDINFO HC / 2013 / 552 vom 7. August 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-08-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2013\\_\\_\\_552](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___552)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2013 / 552 du 7 août 2013

IT: VD\_FINDINFO HC / 2013 / 552 del 7 agosto 2013

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, INDEMNITÉ DE VACANCES, VACANCES, EMPLOI{TRAVAIL}, RÉSILIATION | 329d al. 2 CO

## Erwägungen

### E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008; RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 francs au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours (art. 311 al. 1 CPC), pour autant que la décision n'ait pas été rendue en procédure sommaire, auquel cas ce délai n'est que de dix jours (art. 314 al. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 francs, l'appel est recevable à la forme.

### E. 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 (ibidem, p. 135). En l'espèce, l'état de fait du jugement entrepris est conforme aux pièces du dossier. Il est complet de sorte que la Cour de céans est à même de statuer.

### E. 3

a) L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le demandeur devait être indemnisé pour les jours de vacances lui restant au 1<sup>er</sup> février 2012 alors qu'elle l'avait dispensé de travailler durant un délai de congé de deux mois, durant lequel ces vacances pouvaient être prises. b) Selon l'art. 329d al. 2 CO (Code des obligations, loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse; RS 220), qui revêt un caractère impératif absolu (art. 361 CO), les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages tant que durent les rapports de travail. L'obligation pour l'employeur d'octroyer les vacances en nature trouve également application pendant le délai de congé, le remplacement des vacances par des prestations en argent étant en principe exclu (ATF 136 III 96 c. 4.1; Genier Müller, La fixation des vacances pendant le délai de congé, in Panorama en droit du travail, Berne 2009, p. 212 et les réf. citées). Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. La doctrine et la jurisprudence

admettent ainsi que 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, en raison notamment de l'obligation d'effectuer des recherches d'emploi (ATF 128 III 271 c. 4a/aa, JT 2003 I 606; TF 4C.84/2005 du 16 juin 2005 c. 7.2; Genier Muller, op. cit., p. 212). Lorsque l'employé est libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé, 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 travailler et le nombre de jours de vacances restant (ATF 128 III 271 c. 4a/cc, JT 2003 I 606; TF 4C.84/2005 précité c. 7.2). Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié licencié ait, en plus de ses vacances, suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4C.84/2005 précité, c. 7.2 et la réf. citée). La compensation des vacances peut être admise même lorsque l'employeur n'a pas demandé à l'employé de prendre les jours de vacances restants, le travailleur libéré de son obligation de travailler devant, en vertu de son obligation de fidélité, prendre en compte les intérêts de l'employeur et utiliser les jours de vacances qui lui restent selon ses possibilités (ATF 128 III 271 c. 4a/cc, JT 2003 I 606). Ainsi, la recherche d'emploi étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 c. 3.2.1 et les réf. citées). Plus le délai de congé est bref, plus le droit au paiement des vacances est admis facilement. Néanmoins, l'employeur pourra toujours démontrer que, nonobstant la brièveté de ce délai, le travailleur était parfaitement en mesure de bénéficier du temps de vacances, parce qu'il a déjà trouvé un nouvel emploi, qu'il peut en trouver un facilement dans le secteur d'activité où il travaille ou pour d'autres raisons encore, telles que la libération du travailleur de son obligation de fournir ses prestations durant le délai de congé (TF 4C.84/2002 précité c. 3.2.1). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, lorsque le rapport entre les jours de vacances restants et la durée de la libération de l'obligation de travailler est presque équivalent, l'employé peut prétendre à une indemnisation en espèce (TF 4C.84/2005 précité c. 7.3). Un délai de congé de deux mois, durant lequel l'employé a été libéré de son obligation de travailler, a en outre été considéré comme incompatible avec la prise d'un solde de congé de 30 jours, le Tribunal fédéral expliquant que le travailleur n'aurait alors pas disposé du temps nécessaire pour conjuguer vacances et réinsertion professionnelle (TF 4C.84/2002 précité c. 3.2.2). Une libération de l'obligation de travailler d'un mois est toutefois compatible avec la prise de 5 jours de vacances, le travailleur disposant encore de trois semaines pour chercher un nouvel emploi (ATF 131 III 623 c. 3.3, JT 2006 I 127). Dans un arrêt récent, la cour de céans a considéré qu'il ne se justifiait pas d'indemniser en espèces un solde de vacances de 28 jours, alors que l'employé avait été libéré de son obligation de travailler pendant 66 jours ouvrables, de sorte qu'il lui restait, en considérant qu'il avait pris son solde de vacances durant son délai de congé, 38 jours ouvrables pour se consacrer à ses recherches d'emploi (CACI, 22 août 2012/379 c. 6). La Cour civile a pour sa part jugé qu'on ne pouvait exiger du travailleur de prendre 16 jours de vacances alors qu'il avait été libéré de son obligation de travailler pendant deux mois (CCiv, 21 septembre 2006/128). Dans un autre arrêt, la Chambre des recours civile a estimé qu'on ne pourrait pas exiger d'un travailleur de cinquante-quatre ans, appartenant à une catégorie de travailleur qui éprouve des difficultés à retrouver une activité lucrative, de prendre 12 jours sur un

mois et demi de délai de congé (CREC I, 27 mai 2009/269). c) En l'espèce, l'intimé a été licencié par lettre du 31 janvier 2012 avec effet au 31 mars suivant et a été libéré de l'obligation de travailler à compter du 1<sup>er</sup> février 2012. Il a donc disposé de 43 jours ouvrables jusqu'à la fin du contrat. Déduction faite de 17.5 jours de vacances, il lui serait resté 25.5 jours pour effectuer des recherches d'emploi. Pour déterminer si le délai de congé est suffisant pour permettre au travailleur de jouir de ses vacances, il ne suffit pas, contrairement à ce que soutient l'appelante, d'effectuer un rapport entre le solde de vacances et le délai de congé. Il faut plutôt tenir compte des circonstances pour décider si le temps disponible pour des recherches d'emploi et pour les vacances permet une prise de celles-ci en nature. En l'occurrence, il est établi que l'intimé, âgé de 53 ans lors de son licenciement, avait été au chômage par le passé et se trouvait confronté à un marché du travail peu accueillant dans son domaine d'activité. Dans l'arrêt CREC I, 27 mai 2009/269 cité plus haut, il a été considéré qu'on ne peut pas exiger d'un travailleur âgé de 54 ans, appartenant à une catégorie de travailleurs qui éprouve des difficultés à retrouver une activité lucrative, de prendre 12 jours de vacances sur une période d'un mois et demi. On se trouve en l'espèce dans un cas semblable. Même en faisant abstraction du témoignage de [...], selon lequel l'appelant a été très assidu dans ses recherches d'emploi, il n'était guère possible pour celui-ci, durant les mois de février et mars 2012, de prendre environ trois semaines de vacances qui soient effectives tout en accomplissant des démarches astreignantes destinées à lui assurer la reprise d'un emploi.

#### **E. 4**

En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement confirmé. Aux termes de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond dans les litiges portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs. Tel étant le cas en l'espèce, le présent arrêt est rendu sans frais. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

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