

VD_FINDINFO HC / 2014 / 159 vom 14. April 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-04-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___159

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 159 du 14 avril 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 159 del 14 aprile 2014

Regeste

CONGÉ DE REPRÉSAILLES, CONGÉ DE MATERNITÉ, RÉSILIATION ABUSIVE | 319 CO, 335 CO, 336 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 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours (art. 311 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 fr., 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).

E. 3

a) L'appelante conteste avoir résilié de manière abusive le contrat de travail la liant à l'intimée. Elle a agi pour des raisons économiques, hors du délai de protection et selon les termes convenus dans le contrat de travail, de sorte que le congé notifié l'a été valablement.

b) En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194; ATF 125 III 70 c. 2a; Wyler, Droit du travail, 2 e éd., 2008, p. 531). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail. Etude des articles 336 à 336b CO,

thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535, JT 2006 I 194 et la réf. citée; Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, 2009). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 c. 3d; ATF 111 II 242 c. 2a). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou encore lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 c. 2.2). Un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, code annoté, 2 e éd., 2010, n. 1.5 ad art. 336 CO). En outre, d'après l'art. 336 al. 1 let. d CO, un congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé de représailles, ou congé-vengeance, soit les cas dans lesquels un travailleur est licencié parce qu'il fait valoir de bonne foi – même s'il est dans l'erreur – des prétentions découlant du contrat de travail, d'une convention collective, voire de la pratique (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., 2011, n. 7 ad art. 336 CO; Staehelin/Vischer, in Zürcher Kommentar, 1996, n. 24 ad art. 336 CO; Wyler, op. cit., p. 547; Zoss, op. cit., p. 200). Cette disposition a pour but, d'une part, d'éviter qu'une partie renonce à ses droits par crainte d'un congé exercé à titre de vengeance et, d'autre part, d'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 (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 c. 2, in SJ 1995 p. 797 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (SJ 1993 p. 360 c. 3a). Il faut préciser que la résiliation donnée en raison d'un empêchement de travailler dû à la maladie après l'écoulement du délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO n'est pas abusive (ATF 123 III 246, JT 1998 I 300). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse, RS 210), c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 c. 3.2; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2; ATF 130 III 699; Barbey, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1 CO, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 95). En ce domaine, la jurisprudence a 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. Elle admet par conséquent qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffisent à faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF 130 III 699, JT 2006 I 193; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2). Ainsi, 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 corollaire d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices" (ATF 130 III 699, JT 2006 I 193; JAR 1996, p. 201; SJ 1993, p. 360 c.

3a; Wyler, op. cit., p. 533). 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, JT 2006 I 193; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003; Wyler, loc. cit.). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (JAR 1994, p. 200). c) Il est inexact d'affirmer, comme l'ont fait les premiers juges, que le courrier adressé le 3 août 2011 à l'intimée contenait une résiliation de son contrat de travail pour le 31 décembre 2011, résiliation nulle car adressée durant une période de protection au sens de l'art. 336c CO. Dans ce courrier, mal reproduit par les premiers juges, l'appelante indiquait en réalité à l'intimée, qui travaillait à 80% pour un salaire mensuel brut de 4'000 fr., soit un salaire mensuel brut de 5'000 fr. à 100%, qu'elle acceptait de réduire son taux d'activité à 50% à compter de sa reprise d'activité à l'issue de son congé de maternité jusqu'au 31 décembre 2011 et qu'elle mettrait fin à son contrat pour le 31 décembre 2011. L'appelante ne mettait ainsi pas fin aux rapports de travail des parties, la phrase topique étant rédigée au futur ("Nous mettrons donc un terme à votre contrat pour l'échéance du 31 décembre 2011"), mais informait l'intimée que son contrat de travail ne pouvait perdurer aux conditions souhaitées, soit à 50%, au-delà du 31 décembre 2011 et qu'elle était, dans la mesure de ses possibilités, prête à discuter d'une autre forme de collaboration. Cette discussion est d'ailleurs intervenue entre les parties après la reprise de travail de l'intimée le 7 novembre 2011 comme cela ressort du courriel de l'appelante du 24 novembre 2011. Les parties sont ainsi convenues de modifier le contrat de l'intimée à partir du 1^{er} janvier 2012 en ce sens qu'elle quittait son poste de responsable pour occuper à nouveau la fonction de vendeuse à 50% pour un salaire de base de 4'600 fr. brut à 100%. Les courriers des 28 novembre et 13 décembre 2011 l'attestent. Malgré les termes utilisés par les parties, ces modifications ne constituaient pas une résiliation du contrat de travail de l'intimée et la conclusion d'un nouveau contrat, mais un avenant, du même type que les précédents avenants conclus par les parties portant sur la diminution du taux d'activité de l'intimée, puis sur son augmentation de salaire ou encore sur son changement de poste. S'agissant plus particulièrement du courrier du 13 décembre 2011, il ne peut être qualifié, contrairement à l'avis des premiers juges, de congé-représailles. Le fait que l'intimée ait, dans son courrier du 28 novembre 2011, relevé une erreur de calcul concernant son salaire jusqu'au 31 décembre 2011 et exigé que celui-ci soit fixé sur une base de 5'000 fr. à 100% et non de 4'600 fr. ne constitue pas le motif qui a conduit l'appelante à résilier le contrat de travail qui les liait. L'appelante n'a en effet formé aucune opposition aux prétentions de l'intimée, confirmant au contraire immédiatement ces dernières dans son courrier du 13 décembre 2011 ("De plus, et pour faire suite à votre courrier du 28.11 concernant votre salaire de novembre, nous vous informons qu'une erreur s'est également produite sur votre salaire de base car celui-ci est effectivement de CHF 5'000.- jusqu'au 31.12.2011 et de CHF 4'600.- pour le mois de janvier 2012"). Le motif – lié à la "conjuncture économique" – invoqué par l'appelante dans son courrier du 13 décembre 2011 à l'appui du licenciement de l'intimée n'était pas nouveau. L'appelante avait déjà informé l'intimée qu'il n'était pas certain que son contrat puisse se prolonger au-delà du 31 décembre 2011. Certes, il aurait été plus adéquat de ne pas traiter le calcul du salaire et la résiliation dans un même courrier. Cela ne suffit cependant pas à remettre en doute la réalité du motif invoqué par l'appelante à l'appui du congé. Cela d'autant moins que l'appelante a informé l'intimée qu'une solution pourrait encore se présenter d'ici à la mi-janvier 2012, date à laquelle des décisions définitives devaient être prises s'agissant du personnel et qu'elle lui a, en outre, proposé par la suite un

poste dans un autre magasin. Ces éléments attestent d'un licenciement pour motifs économiques. Partant, et contrairement à l'appréciation des premiers juges, le congé n'était pas contraire à la bonne foi. Il y aurait eu abus si l'appelante avait invoqué des difficultés économiques alors que le véritable motif avait trait à la maternité de l'intimée. Il résulte toutefois de ce qui précède que les modifications du contrat de travail à l'issue du congé de maternité de l'employée avaient déjà été acceptées par les deux parties au moment où elles étaient convenues de la réduction du temps de travail au 1^{er} janvier 2012. Par ailleurs, il n'est pas vraisemblable que le congé soit lié aux prétentions formulées par l'intimée dans sa lettre du 28 novembre 2011, relatives à la fixation de sa rémunération sur une base de 5'000 fr. à 100% et non de 4'600 fr. jusqu'au 31 décembre 2011, celles-ci ayant, comme déjà relevé ci-dessus, tout de suite été admises par l'appelante. Le congé signifié le 13 décembre 2011 pour le 31 janvier 2012, soit dans le respect du délai de résiliation, était donc valable. Bien fondé, l'appel doit être admis sur ce point.

E. 4

L'appelante conteste encore devoir à l'intimée une somme brute de 200 fr. sur son salaire de janvier 2012. Le tribunal a retenu que l'accord oral intervenu entre les parties fin octobre/début novembre 2011, selon lequel le salaire de l'intimée était fixé à 4'600 fr. brut, soit un montant de 2'300 fr. pour une activité à mi-temps, à compter du 1^{er} janvier 2012, était devenu caduc en raison de la résiliation des rapports de travail le 13 décembre 2011. Les conditions de travail de l'intimée devaient donc être régies, jusqu'à leur terme, par l'avenant du 19 novembre 2010. Cette opinion ne peut être suivie. Certes, il a été mis fin au contrat de travail liant les parties le 13 décembre 2011, mais cela ne rend pas pour autant caduc les modifications qui y avaient été apportées, dès lors qu'elles n'étaient aucunement conditionnées à la poursuite des relations contractuelles entre les parties. De plus, à aucun moment, l'intimée a fait valoir que son accord à ses modifications aurait été vicié. Il y a donc bien eu échange de manifestations de volonté réciproques et concordantes des parties (art. 1 CO) sur cette question. L'intimée l'a confirmé dans son courrier du 28 novembre 2011. En contestant son congé, l'intimée s'est opposée à la fin de ses rapports de travail et non aux conditions de ceux-ci en janvier 2012. C'est donc à tort que les premiers juges ont admis que son salaire pour ce mois était de 2'500 fr. brut en lieu et place de 2'300 fr. brut, comme convenu.

E. 5

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé en ce sens que la demande présentée par P.W. _____ est rejetée. S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt est rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). L'intimée versera à l'appelante la somme de 1'000 fr. (art. 95 al. 1, 106 al. 1 et 111 al. 2 CPC; art. 3 al. 1 et 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile; RSV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance.

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