

VD_FINDINFO HC / 2014 / 399 vom 28. April 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-04-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___399

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 399 du 28 avril 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 399 del 28 aprile 2014

Regeste

NOUVEAU MOYEN DE PREUVE, GRATIFICATION, RÉSILIATION, CONTRAT DE TRAVAIL, INDEMNITÉ DE VACANCES, RÉDUCTION{EN GÉNÉRAL}, SALAIRE | 322 al. 1 CO, 322d CO, 329d al. 2 CO, 317 al. 1 CPC (CH), 317 al. 1 let. b CPC (CH)

Erwägungen

E. 1

L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance, dans la mesure où pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Interjeté en temps utile (art. 311 al. 1 CPC) par une personne qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans un litige où la valeur litigieuse de première instance dépasse 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

a) 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 (Jeandin, CPC commenté, 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC, p. 1249). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC, pp. 1249-1250). Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la cour de céans n'est 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. b) Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) 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 (let. b), ces deux conditions étant cumulatives. 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 (TF 5A_695/2012 du 20 mars 2013 c. 4.2.1 ; TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 c. 3.1, SJ 2013 I 311 ; JT 2011 III 43 c. 2 et les références citées). Les restrictions posées par l'art. 317 CPC s'appliquent aux cas régis par la maxime inquisitoire, l'art. 229 al. 3 CPC ne s'appliquant qu'à la procédure de première instance (ATF 138 III 625 c. 2.2). Les parties peuvent toutefois faire valoir que le

juge de première instance a violé la maxime inquisitoire en ne prenant pas en considération certains faits (Hohl, Procédure civile, Tome II, 2 e éd., 2010, n° 2414, p. 438). En l'espèce, l'appelante produit une pièce nouvelle, à savoir la copie du contrat d'engagement conclu entre elle-même et l'intimée le 19 septembre 1997. Elle n'indique pas pour quel motif elle n'aurait pas été en mesure de produire cette pièce devant la première instance. Cette pièce est en conséquence irrecevable.

E. 3

a) L'appelante soutient que la résiliation de la prévoyance professionnelle extra-obligatoire constitue une modification du contrat de travail par accord tacite dès lors que l'intimée n'a pas réagi pour manifester son désaccord et que le fait de réclamer ces prétentions après l'expiration du contrat de travail relève de l'abus de droit. b) Selon la jurisprudence, le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail fourni. Il s'agit d'un élément essentiel du contrat de travail. Selon l'art. 319 al. 1 CO, le salaire est fixé d'après le temps ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche). Comme l'art. 322 CO est de droit dispositif, les parties peuvent, par un accord, décider de diminuer le salaire en cours de contrat, avant l'échéance du délai légal de congé. Un tel accord ne vaut toutefois que pour le futur et ne peut se rapporter à des prestations de travail déjà accomplies (TF 4A_552/2013 du 4 mars 2014 c. 4.1 ; TF 4A_511/2008 du 3 février 2009 c. 5.1 et la référence). L'employeur ne peut réduire unilatéralement le salaire du travailleur sans que celui-ci ne donne son accord ou qu'une clause contractuelle le permette (TF 4A_552/2013 ; TF 4A_608/2009 du 25 février 2010 c. 3.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd. 2014, p. 174; Portmann, Basler Kommentar, 5e éd. 2011, n° 4 ad art. 322 CO, p. 1854; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2 e éd. 1996, p. 101; Tercier/Favre, Les contrats spéciaux, 4 e éd. 2009, n° 3420 p. 504). Une réduction unilatérale sans l'accord du travailleur constitue une inexécution partielle de l'obligation de payer le salaire (Brühwiler, op. cit., p. 102). Au demeurant, même si les parties peuvent décider d'un commun accord, en cours de contrat, de diminuer le salaire pour le futur sans observer une quelconque forme (cf. TF 4A_608/2009 précité ; TF 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 c. 4.3), un accord tacite, par exemple lorsque le travailleur a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine, ne peut être reconnu qu'exceptionnellement. Aussi le juge doit-il faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifications du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de telles propositions; celle-ci ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, une réaction du travailleur s'imposait en cas de désaccord de sa part. S'agissant du fardeau de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir les circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une réduction de salaire (TF 4A_552/2013 précité ; TF 4A_511/2008 déjà cité ; TF 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 c. 4.3). En relation avec l'art. 6 CO, le Tribunal fédéral a relevé que l'acceptation à laquelle il est fait référence dans cette disposition présupposait l'existence d'une offre reconnaissable émanant de l'autre partie, soit en l'espèce de l'employeuse (TF 4A_443/2010 du 26 novembre 2010 c. 10.1.4 et les références). Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur n'applique pas les grilles salariales convenues sans donner la moindre information à l'employé. En outre, le simple fait que celui-ci ait reçu pendant presque quatre ans un salaire inférieur à celui convenu entre les parties n'implique pas en soi une acceptation tacite du tarif réduit. En effet, il n'est pas rare qu'un employé, durant le rapport de travail, répugne à faire valoir l'intégralité de ses prétentions par crainte de perdre son poste. Il a été jugé que le simple écoulement du temps

pendant le délai de prescription ne peut être interprété ni comme une renonciation à la prétention, ni comme son exercice abusif (ATF 110 II 273 c. 2, JT 1985 I 271). Qu'un travailleur ne fasse pas valoir sa prétention durant le rapport de travail ne permet pas de déduire, pour les mêmes raisons, que cette prétention n'existe pas (TF 4A_477/2013 du 28 janvier 2014 c. 2.3 ; TF 4A_452/2012 du 3 décembre 2012 c. 2.3). c) En l'espèce, il n'est pas contesté par les parties que le contrat de travail prévoyait le financement par l'appelante d'une prévoyance professionnelle extra-obligatoire auprès des [...] et que la police d'assurance a été résiliée unilatéralement pour le 31 décembre 2007. Il s'agit d'une modification du contrat de travail qui est défavorable à l'intimée. Comme retenu par les premiers juges, l'intimée ne pouvait pas faire valoir ses droits directement auprès des [...]. En particulier, elle ne pouvait rien entreprendre pour en demander la continuation. Le fait qu'elle ait elle-même rédigé la lettre de résiliation ne signifie pas qu'elle en a pris l'initiative ou qu'elle y a adhéré dès lors que, travaillant en qualité de secrétaire, cela rentrait dans son cahier des charges. Y. _____ a d'ailleurs déclaré qu'il avait lui-même dicté la lettre. Par ailleurs, l'encaissement du capital accumulé n'est que la conséquence automatique de cette résiliation et l'on ne saurait en déduire une acceptation de la résiliation, l'intimée n'ayant pas d'autres alternatives à disposition que d'indiquer sur quel compte le montant pouvait être versé. Sur le plan personnel, l'intimée avait presque cinquante-huit ans au moment où le contrat de prévoyance professionnelle a été résilié et elle travaillait depuis huit ans au sein de la même entreprise. Au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, elle ne bénéficiait d'aucune protection particulière s'agissant du délai de résiliation. Engagée comme simple employée de commerce à 50 %, elle pouvait craindre, à raison, de ne pas retrouver facilement un emploi si elle avait dû se retrouver sur le marché du travail. Il y a dès lors un certain nombre d'éléments qui démontrent que l'intimée était dans une situation de faiblesse et qu'elle n'a pas réagi par peur de conséquences. Au demeurant, la modification contractuelle n'a pas été offerte par l'appelante, l'intimée s'étant retrouvée devant le fait accompli une fois la lettre rédigée et adressée en copie à tous les employés. Dans ces circonstances, on ne saurait retenir que la travailleuse a accepté cette modification contractuelle en sa défaveur par actes concludants.

E. 4

a) L'appelante soutient qu'elle pouvait exiger de l'intimée de prendre le solde de 5,32 jours de vacances durant le délai de congé ayant couru du 23 novembre 2010 au 28 février 2011.

b) Le principe de l'obligation d'octroyer des vacances en nature posé par l'art. 329d al. 2 CO, trouve également application de manière impérative pendant le délai de congé. Toutefois, ce principe n'est pas absolu. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO ; ATF 128 III 271 c. 4a/aa, JT 2003 I 606; ATF 123 III 84 c. 5a; SJ 1993, p. 354). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, chaque cas doit être examiné 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 des jours de vacances à prendre, dans la mesure où l'employeur peut exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 c. 3.2.1 ; SJ 1993 p. 354, c. 3b et les références). Dans un arrêt du 19 juin 1991, le Tribunal fédéral a considéré que le droit au paiement des vacances en espèces devait en tout cas être reconnu au travailleur qui a fait l'objet d'un licenciement immédiat sans juste motif lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple (ATF 117 II 270 c. 3b, rés. in JT

1992 I 398). Mais on ne saurait déduire de cet arrêt que le Tribunal fédéral présume de manière générale l'impossibilité, pour le travailleur, de bénéficier de ses vacances en nature si le préavis ne dépasse pas deux ou trois mois (en faveur de cette présomption: Eric Cerottini, *Le droit aux vacances*, thèse Lausanne 2001, p. 299). Une telle conclusion serait quelque peu hâtive (TF, 4C_84/2002 du 22 octobre 2002 c. 3.2.1). En outre, les règles applicables au licenciement immédiat ne peuvent pas être transposées au licenciement ordinaire, même en cas de libération de l'obligation de travailler. Au contraire de celui qui a été renvoyé avec effet immédiat, le salarié libéré de l'obligation de fournir ses services pendant le délai de congé reste tenu, jusqu'à la fin du contrat, de toutes ses autres obligations, en particulier de son devoir de fidélité. Aussi doit-il contribuer à réduire dans la mesure du possible tous les frais désormais inutiles à la charge de l'employeur et, notamment, prendre comme jours de vacances les jours libres dont il peut disposer pendant la durée de sa libération. Il n'est pas nécessaire qu'il ait reçu des instructions de l'employeur à cet effet (ATF 128 III 271 précité, JT 2003 I 606 c. 4a/bb et cc). Sauf preuve du contraire apportée par le travailleur (en ce sens: Streiff/von Kaenel/Rudolf, *Arbeitsvertrag*,

E. 7

e éd., 2012, n. 11 ad art. 329c CO, pp. 678-679 et la jurisprudence cantonale citée), le juge doit partir de l'idée que celui-ci a pris ses vacances en nature si la durée de sa libération dépassait significativement le nombre des jours de vacances auxquels il avait droit à la fin des rapports de travail. Le critère déterminant réside donc, en principe, dans le rapport entre la durée de la libération et le nombre de jours de vacances restant à prendre (cf. ATF 128 III 271 précité, JT 2003 I 606 c. 4a/cc). A cet égard, notre Haute Cour tient pour admissible la prise de cinq jours de vacances dans une durée de libération de l'obligation de travailler d'un mois (ATF 131 III 623 c. 3.3, JT 2006 I 127), de même qu'une compensation de 2,7 ou 3,3 semaines de vacances dans une durée de libération de quatorze semaines. Plus la durée de libération de l'obligation de travailler est longue, plus le nombre de jours de vacances compensés peut être proportionnellement élevé. Le critère est que le travailleur dispose, en sus des vacances, d'un nombre de jours suffisant pour la recherche d'un nouvel emploi (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 389-390 et références citées). Les vacances ayant pour but le maintien du travailleur en bonne santé et la disparition de la fatigue accumulée durant l'année, celui-ci doit pouvoir se reposer et se distraire, ce qu'il ne peut faire lorsqu'il subit une atteinte à la santé psychique ou physique, qui par son intensité et sa durée, rend le travailleur incapable de se reposer et de se détendre (Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 386-387; Cerottini, op. cit., p. 264). c) En l'espèce, le contrat de travail a été résilié le 23 novembre 2010, pendant une période d'incapacité de travail, pour le 28 février 2011. Le Dr U._____ a indiqué dans un certificat médical du 16 novembre 2010 que l'intimée pouvait reprendre son activité de travail à compter du 3 janvier 2011 à 50 % de son taux usuel, soit à 25 %. Ainsi, si l'intimée n'avait pas été libérée de l'obligation de travailler, elle aurait pu travailler l'équivalent de 10 jours entiers pendant cette période (8 semaines x 5 jours /4). Il n'est pas admissible de compenser le solde de vacances, soit 5.32 jours dans cette période, alors que l'intimée ne disposerait que d'un peu plus de quatre jours pour effectuer des recherches d'emploi. 5. a) L'appelante soutient que les versements qu'elle a effectués en faveur de l'intimée en vue des vacances et des dépenses y relatives n'avaient pas de caractère inconditionnel et qu'ils consistaient en une gratification et non en un élément du salaire. Elle relève que sa générosité s'en trouve bien mal récompensée. b) Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définisse et traite de façon spécifique du bonus. Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au

sens de l'art. 322d CO, soit comme un élément du salaire (art. 322 CO), pouvant revêtir, selon les cas, la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Ainsi, contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par actes concluants, la gratification est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 et les références citées ; ATF 131 III 615 c. 5.2; 129 III 276 c. 2). En vertu de l'art. 322d al. 1 CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. Selon la jurisprudence, la gratification, aux termes de l'article susmentionné, est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (TF 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 c. 2.1, ATF 131 III 615 c. 5.2). La question de savoir si la gratification est une prestation purement facultative de l'employeur ou si le travailleur a une prétention à en obtenir le versement dépend des circonstances. Une obligation peut avoir été convenue expressément dans un contrat écrit ou oral. Mais elle peut également résulter, pendant la durée du contrat de travail, d'actes concluants, par exemple si un certain montant a été versé de manière régulière et sans réserve (ATF 129 III 276 c. 2 et les références citées, JT 2003 I 346). Tel est le cas lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif (TF 4A_502/2010 du 1^{er} décembre 2010 ; ATF 131 III 615 c. 5.2). Selon l'art. 322d al. 2 CO, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. En d'autres termes, si le contrat se termine avant la date d'octroi de la gratification, le travailleur n'a, sauf accord contraire, plus droit à cette rétribution. Un bonus qui présente les caractéristiques d'un salaire n'est pas soumis à cette disposition, de sorte qu'en cas d'extinction des rapports de travail avant son échéance, il doit être payé en fonction de la durée des rapports de service. c) En l'espèce, les salaires supplémentaires versés par l'appelante à l'occasion des vacances de l'intimée n'étaient certes pas prévus par le contrat d'engagement de celle-ci. Toutefois, ils ont été versés régulièrement dès 2001, sans que l'appelante ne mentionne ni le fait qu'il demeureraient facultatifs ni le fait qu'ils étaient liés à la prise effective de vacances. A cet égard, cette dernière condition apparaît peu compréhensible, dès lors que la loi impose la prise effective de quatre semaines de vacances par année. Ainsi, l'intimée était, en application de la jurisprudence susmentionnée, fondée à considérer de bonne foi que ce versement lui était dû comme un élément de son salaire et de le réclamer pour l'année 2010, nonobstant son incapacité de travail. 6. En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé. Obtenant gain de cause, l'intimée a droit à des dépens de deuxième instance, fixé à 2'000 fr. (art. 106 al. 1 CPC). La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457).

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