

VD_FINDINFO HC / 2014 / 857 vom 5. September 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-09-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___857

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 857 du 5 septembre 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 857 del 5 settembre 2014

Regeste

ABANDON D'EMPLOI, JUSTE MOTIF, RÉSILIATION IMMÉDIATE, INDEMNITÉ ÉQUITABLE | 337 al. 1 CO, 337 al. 3 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 du 19 décembre 2008; RS 272]), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Écrit et motivé, il est introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Les conclusions ayant pour objet une somme d'argent doivent être chiffrées, à défaut de quoi l'appel doit être déclaré irrecevable (ATF 137 III 617). Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions chiffrées supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134-135). 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.

E. 3

Le premier grief tient à l'abandon de poste au sens de l'art. 337d CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), contesté par l'appelante (employée), qui fait état d'un licenciement immédiat injustifié.

E. 3.1

L'art. 337d al. 1 CO prévoit que, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité. Cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 121 V 277 c. 3a ; 112 II 41 c. 2). Comme il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi, le premier doit, dans les situations peu claires, adresser au second une mise en demeure de reprendre le travail (TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 c. 3b/aa et références). La décision du travailleur d'abandonner son emploi peut être expresse, ce qui est le cas, par exemple, lorsque le travailleur indique clairement qu'il n'entend pas réintégrer son poste et informe son employeur qu'il a restitué les différentes clés de l'établissement en sa possession (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 1 ad art. 337d CO p. 575). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 c. 2.1 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7 e éd., 2012, n. 2 ad art. 337d CO, p. 790 ; Carruzzo, *op. cit.*, p. 576). Le Tribunal fédéral a ainsi considéré qu'il n'y avait pas abandon d'emploi dans un cas où un travailleur, sous l'emprise de l'emportement et de la colère à la suite d'une altercation avec l'employeur, avait quitté les lieux, en emportant du matériel et ses affaires personnelles, ainsi que certains documents devant lui permettre de calculer sa participation au chiffre d'affaires et en déclarant qu'il ne reviendrait plus, mais qui, après avoir consulté un médecin, était revenu chez l'employeur quelques heures plus tard, en remettant un certificat d'incapacité de travail et qui, deux jours plus tard, s'était à nouveau présenté chez l'employeur pour exprimer sa volonté de reprendre le travail (*Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2000 p. 227*). Dans un arrêt vaudois du 13 décembre 2000, la Chambre des recours a retenu qu'après une absence de deux à quatre jours, l'employeur était en droit d'admettre une rupture définitive des rapports contractuels, étant précisé que, si le travailleur portait à la connaissance de l'employeur, quelques jours plus tard, qu'il n'entendait pas rompre le contrat, il n'y avait pas lieu d'admettre une résiliation immédiate de sa part (*JAR 2002 p. 297 c. 4*). Dans un arrêt plus récent, la Cour de céans a considéré qu'une absence de douze jours ne suffisait pas à admettre un abandon d'emploi de la part du travailleur (CACI 15 septembre 2011/254 c. 3. b/bc).

E. 3.2

La défenderesse (employeur) a plaidé l'abandon de poste, ce qui a été retenu par les premiers juges. Il ressort du jugement entrepris que « le Tribunal a acquis la conviction par les éléments apportés en audience et les témoignages qu'il s'agit dans ce cas d'un abandon de poste et non d'un licenciement immédiat sans juste motif. La conviction a été emportée, notamment, par le fait que la défenderesse n'avait aucun intérêt à mettre un terme immédiat aux rapports de travail la liant avec son employées (sic), ce pour la bonne raison qu'ils devaient partir en vacances ». Les premiers juges ont également fait état d'une motivation chancelante de l'employée à travailler et de son attitude peu professionnelle. S'ils ont indiqué que l'employée « a bien fait mine de revenir pour la forme », ils ont néanmoins relevé qu'elle n'avait pas la ferme intention de reprendre son poste. L'appréciation des premiers juges ne convainc pas. Il ressort clairement du témoignage d'[...], sur lequel les premiers juges ont pris appui, que l'appelante s'est présentée à son poste de travail le surlendemain de l'altercation litigieuse, ce qui est propre à infirmer l'abandon de poste,

sans qu'il importe que l'employée ait agi sur le conseil de son mari. Dans la mesure où l'appelante a offert ses services à l'employeur, il n'y a pas lieu de considérer qu'il y a eu abandon de poste. On ne voit d'ailleurs pas sur quel élément les premiers juges se sont fondés pour retenir que l'employée « n'avait pas la ferme intention de reprendre son poste ». [...] a même reconnu qu'E._____ s'était présentée à son lieu de travail (elle s'en est du reste ouverte au témoin [...]) et qu'elle l'avait prévenue que si elle ne partait pas, elle appellerait la police. Les magistrats n'ont enfin nullement fait état de l'attestation de B._____, dans laquelle l'employeur a indiqué à l'assurance-chômage, le 24 août 2012, qu'il avait mis un terme au contrat, ce qui est significatif. Si l'attitude de l'employée, qualifiée de peu motivée, a pu guider l'employeur à mettre un terme à la relation contractuelle, on ne saurait en déduire un abandon de poste au regard de la jurisprudence précitée. Il en va de même du moment « éminemment inopportun pour se séparer » de l'employée, comme l'ont retenu les premiers juges, ce à plus forte raison que l'employeur n'a eu aucune peine à trouver des connaissances pour se faire remplacer. De telles circonstances ne permettent pas de prouver que l'employée ait entendu quitter sans délai son emploi. Quoi qu'en dise l'intimée, il n'y a rien à déduire du fait que les clés de la boutique aient été laissées sur place le 14 août 2014, dès lors que l'on ignore quels sont les éléments qui ont motivé le dépôt de celles-ci. [...] a d'ailleurs indiqué avoir demandé la clé à l'employée, après que celle-ci a déclaré ne plus vouloir travailler dans la boutique. Or, il n'est pas établi que l'employée ait clairement indiqué qu'elle n'entendait pas réintégrer son poste et le seul témoignage de [...] est insuffisant à cet égard. On ne saurait dès lors retenir la réalisation d'un abandon de poste.

E. 3.3

On ne discerne par ailleurs aucun juste motif de licenciement immédiat. L'unique erreur de caisse invoquée par l'employeur ne justifie pas à elle seule le licenciement immédiat, l'employée s'étant du reste engagée à rembourser cette perte par un prélèvement sur son salaire. La motivation chancelante de l'employée à travailler ne justifie pas davantage le licenciement immédiat, à défaut de tout avertissement s'y rapportant.

E. 4

Se pose dès lors la question du temps d'essai, du droit au salaire et de l'indemnité due sur la base de l'art. 337c al. 1 et 3 CO. Le salaire afférent aux vacances tel qu'arrêté par les premiers juges n'étant pas remis en cause, il n'y a pas lieu d'y revenir.

E. 5.1

Les premiers juges ne se sont pas prononcés sur la question du temps d'essai dès lors qu'ils avaient acquis la conviction qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement immédiat, mais d'un abandon de poste. Selon l'art. 335b CO, est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail (al. 1). Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective ; toutefois, le temps d'essai ne peut pas dépasser trois mois (al. 2). Dans le cas d'espèce, le contrat de travail écrit, qui fait mention d'un temps d'essai de trois mois, n'a pas été signé par l'employée. Dans la mesure où il n'est pas établi que les parties seraient oralement convenues d'un temps d'essai plus long que ce qui est légalement prévu, il y a lieu de retenir comme temps d'essai le premier mois de travail. Il s'ensuit que, lors du licenciement intervenu le 16 août 2012 – et non pas le 14 août 2012 comme retenu par les premiers juges, puisque l'on sait avec certitude que le 16 août 2012 l'employeur a refusé de réintégrer l'employée, alors que l'on ignore ce qui s'est

réellement passé le 14 août 2012 –, le temps d’essai était écoulé, dès lors que les relations de travail avaient débuté le 27 juin 2012. Les déclarations de [...] sont sans pertinence, puisqu’elles ne font donc que refléter la version de l’une des parties au litige. Ainsi, conformément à l’art. 337c al. 1 CO, le salaire dû est celui que l’employée aurait gagné jusqu’à l’échéance du délai de congé, soit en l’espèce jusqu’à la fin du mois de septembre 2012, à défaut d’accord contraire entre les parties (cf. art. 335c al. 1 CO).

E. 5.2

L’intimée ne remet pas en cause le chiffre articulé par l’appelante au titre de salaire jusqu’à la fin des rapports de travail, à savoir 5’352 fr. bruts, soit quelque 4’550 fr. nets (- 15%). Si l’on se base sur le salaire horaire brut de 23 fr. et une moyenne, non remise en cause en appel, de 39 heures par semaine, on obtient un salaire mensuel brut de 3’884 fr. 01 (39 x 23 x 4.33), soit de quelque 3’300 fr. nets (- 15% ; 3’301 fr. 40 arrondi à 3’300 fr.). Pour le solde du mois d’août et le mois de septembre 2012, on obtient ainsi la somme nette de 5’414 fr. 65 ([3’300 fr. - 1’185 fr. 35] + 3’300 fr.). On peut aussi se baser sur le salaire net figurant sur la fiche de salaire du mois de juillet 2012, entièrement travaillé, et chiffrer à 3’133 fr. 90 nets le salaire mensuel. On obtient alors 1’948 fr. 55 nets (3’133 fr. 90 - 1’185 fr. 35) pour le solde du mois d’août et 3’133 fr. 90 pour le mois de septembre, soit au total 5’082 fr. 45 nets. Dans les deux cas précédemment illustrés, le montant obtenu est supérieur au montant des conclusions de l’appelante, ce qui ne peut que conduire à admettre le montant articulé par celle-ci, afin de ne pas statuer ultra petita (art. 58 al. 1 CPC). C’est donc un montant brut de 5’352 fr., sous déduction des charges sociales, qui est dû à titre de salaire, et ce avec intérêts à 5% l’an dès le 16 août 2012, la créance portant intérêt dès la fin des rapports de travail, sans qu’il soit nécessaire d’interpeller le débiteur (TF 4C.414/2005 du 29 mars 2006, c. 6).

E. 6

Selon l’art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l’employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l’art. 337c CO dont l’indemnité de l’alinéa 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 c. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s’apparente à une peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l’atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l’intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 I 391 c. 3.b.cc ; ATF 121 III 64 c. 3c ; Carruzzo, op. cit. p. 574 ; Wyler, op. cit., pp. 609 s.). En l’espèce, l’indemnité fixée à l’art. 337c al. 3 CO peut être arrêtée à la moitié d’un salaire mensuel, compte tenu de la courte durée des rapports de travail et des circonstances qui ont conduit à la rupture de la relation contractuelle. Elle peut être calculée sur la base des chiffres articulés par l’appelante, à savoir à 1’776 fr. (3’552 fr. [salaire mensuel brut tel qu’apparaissant sur les fiches de salaire] : 2) – montant dont il n’y a pas lieu de déduire les charges sociales (ATF 123 V 5 c. 2b et les références citées) –, plus intérêts à 5% l’an dès le 16 août 2012.

E. 7

L'appelante reproche enfin aux premiers juges de ne pas lui avoir alloué de treizième salaire au prorata des jours effectués et d'avoir considéré que les heures supplémentaires alléguées n'étaient pas établies. En l'occurrence, les témoignages recueillis sont contradictoires sur la question du treizième salaire et on ne peut rien en tirer. [...] a en effet soutenu que lors de l'engagement d'E. _____ il n'avait jamais été question de treizième salaire alors que le témoin [...], époux de l'appelante, a indiqué que le salaire horaire de 23 fr. incluait les vacances et le treizième salaire. Force est dès lors de constater que ce point n'a pas été établi à satisfaction. Quant aux heures supplémentaires, on ne dispose également d'aucun moyen probant. Le témoin [...] a déclaré : « Ma femme m'a raconté pour les heures supplémentaires mais je ne peux pas les confirmer. Ma femme a tenu un décompte des heures sur son téléphone mais n'a rien montré à son patron car nous faisons confiance en ces gens ». A défaut d'avoir soumis le décompte établi à son employeur, l'appelante ne saurait prétendre au paiement des heures supplémentaires. Le grief est infondé.

E. 8

Il ressort de ce qui précède que l'appel doit être partiellement admis et le jugement attaqué réformé dans le sens des considérants. 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 (art. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et 114 let. b CPC). Compte tenu de la valeur litigieuse juste supérieure à 10'000 fr. et du fait que l'appel n'est que partiellement admis, l'intimée versera à l'appelante des dépens réduits (art. 95 al. 3 et 106 al. 2 CPC ; 2, 3 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]), fixés à 1'200 francs.

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