

VD_FINDINFO HC / 2015 / 16 vom 6. November 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___16

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 16 du 6 novembre 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 16 del 6 novembre 2014

Regeste

ABANDON D'EMPLOI, RÉSILIATION ABUSIVE, INDEMNITÉ DE CHÔMAGE, INDEMNITÉ ÉQUITABLE | 337c al. 1 CO, 337c 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. 2.1

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. 2.2

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 ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 317 CPC, p. 1265 ; Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 138). Il appartient à l'appelant de démontrer si ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel

doit indiquer de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (Tappy, op. cit., pp. 136-137 ; JT 2011 III 43 c. 2). En l'espèce, le certificat de travail produit (pièce n° 14 du bordereau du 7 juillet 2014) est irrecevable. Il en va de même s'agissant des pièces n° 15 à 19 ; à leur sujet, l'appelant n'établit pas qu'elles n'auraient pas pu être produites devant la première instance, le simple fait de dire que le téléphone portable était en réparation étant insuffisant. Le même raisonnement peut être tenu s'agissant de la pièce n° 20. Il n'y a donc pas lieu de tenir compte des faits en découlant, comme cela est relevé à juste titre par l'intimée.

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'appelant (employé), 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). Si l'employeur a un doute, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant, le cas échéant, de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi ou au moins l'inviter à produire un certificat médical (Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3 e éd., Berne 2014, p. 613 et la jurisprudence citée). Plus particulièrement, lorsque l'absence est de courte durée, soit de quelques jours, il n'y a pas rupture des rapports de travail par le travailleur, mais un manquement qui conduit à un avertissement (Wyler, *ibid.* p. 614). 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). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité. Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4C.169/2001 du 22 août 2001 c. 3 b/aa ; JT 2014 II 314). 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). Plus récemment, 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

E. 3.2

Les premiers juges ont reconnu l'existence d'un abandon d'emploi, réalisé le 14 février 2013 – et non pas le 12 février 2013, jour de l'épisode litigieux. A cette dernière date, ils ont exclu la résiliation tant par l'employé par actes concluants (en jetant les clés) ou implicitement (décompte final de salaire) que par l'employeur. Pour ce faire, ils se sont basés sur les témoignages de [...], épouse du directeur de la société et secrétaire auprès de celle-ci, et de [...]. Selon les propos du premier témoin cité, le demandeur n'a pas déclaré qu'il partait ; de plus, le témoin n'a pas affirmé que lors de l'altercation, l'employé aurait demandé son décompte final et a, au contraire, précisé que ce n'était pas la première fois que le demandeur agissait comme il l'avait fait le 12 février 2013 et que les autres fois il était revenu travailler ; il n'avait aucune certitude le 12 février 2013, après le départ du demandeur, sur le fait qu'il reviendrait travailler ou non. L'abandon d'emploi a ainsi été fixé au 14 février 2013, date à laquelle le travailleur avait décidé de ne pas travailler (le 13 février 2013, il avait congé). Les premiers juges ont retenu qu'en agissant de la sorte, l'employé avait commis un abandon d'emploi, avec pour conséquence que le contrat de travail avait pris fin, avec effet immédiat, le 14 février 2013.

E. 3.3

La question à résoudre est celle de savoir si l'on se trouve face à un abandon d'emploi, admis par les premiers juges à la date du 14 février 2013, et contesté par l'appelant. Les premiers juges ont retenu que le contrat de travail avait toujours cours le jeudi 14 février 2013 et que l'abandon d'emploi était réalisé à cette date. L'appelant oppose à cette version le fait que l'employeur a, le soir même de l'altercation, fait bloquer le raccordement de son téléphone portable. La chronologie des faits qui ont suivi l'altercation du 12 février 2014 montre que l'employé n'avait pas l'intention d'abandonner son poste de travail. A la suite de la lettre de l'employeur du jeudi 14 février 2013, reçue le lendemain (vendredi) par l'employé, celui-ci a tout de suite réagi, puisqu'il en a contesté le contenu par courrier du même jour et qu'il s'est présenté à son poste de travail le jour ouvrable suivant, soit le lundi 18 février 2013. On ne saurait donc lui reprocher d'être resté inactif. L'employeur n'a pas réussi à prouver la volonté du travailleur d'abandonner définitivement son emploi. Le témoin [...] a expressément indiqué qu'il n'y avait « aucune certitude le 12 février 2013, après le départ du demandeur, relative au fait qu'il reviendrait travailler ou non » et l'on ne dispose d'aucune mise en demeure de l'employeur, invitant l'employé à réintégrer son poste de travail, la lettre du 14 février 2013 ne pouvant être interprétée dans ce sens. A supposer même que tel soit le cas, le travailleur a proposé ses services le premier jour ouvrable ayant suivi la réception de la lettre du 14 février 2013. Il n'y a donc pas eu abandon de poste. Il n'existe aucun motif de s'écarter ici de la jurisprudence claire du Tribunal fédéral, contrairement à l'avis des premiers juges qui ont estimé que cette jurisprudence ne pouvait trouver application en raison de l'attitude du demandeur.

E. 3.4

Le lundi 18 février 2013, l'employé a offert ses services à l'employeur, qui les a refusés. Le licenciement était donc en tout cas réalisé à cette date. Comme toutefois le 14 février déjà, l'employeur parlait de licenciement à titre subsidiaire, il convient d'arrêter à cette dernière date la fin de la relation contractuelle. L'employeur, qui plaide l'abandon de poste, conteste tout licenciement immédiat intervenu en date du 12 février 2013. Il dit que « tout au plus

pourrait-on, du bout des lèvres, retenir un licenciement immédiat le 14 février 2013 ». Or, les circonstances de l'espèce ne permettent pas de retenir un licenciement immédiat justifié de la part de l'employeur. En contestant le licenciement immédiat en date du 12 février 2013, l'employeur a nié l'existence, ce jour-là, d'une rupture du lien de confiance. Cela est du reste confirmé par la teneur du témoignage [...] duquel il ressort que l'employeur était disposé à accueillir l'employé les jours suivant l'altercation (« je m'attendais à ce qu'il fût présent le 14 février »). On voit dès lors mal comment deux jours plus tard, soit le 14 février 2013, voire encore le 18 février 2013, le lien de confiance pouvait être rompu, alors qu'aucune autre circonstance n'était intervenue dans l'intervalle. Aucune explication n'a à cet égard été donnée par l'intimée. Compte tenu du caractère injustifié du licenciement immédiat, l'employé a droit, conformément à l'art. 337c al. 1 CO, à ce qu'il aurait gagné jusqu'à l'échéance du délai de congé, soit jusqu'à la fin du mois d'avril 2013. Ni dans le cadre de la procédure de première instance ni en procédure d'appel, l'intimée n'a remis en cause le chiffre articulé par l'appelant au titre de salaire dû jusqu'à la fin des rapports de travail, à savoir 13'721 fr. 80, avec intérêt à 5% l'an dès le 13 février 2013, qui prend pour base de calcul un salaire mensuel brut de 5'000 fr., y compris pour le mois de février 2013, alors que la fiche de salaire de février 2013 fait mention au 19 février 2013 d'un salaire brut soumis à cotisations de 9'256 fr. 80, et tient compte d'un pourcentage de 8.33% à titre de vacances. A supposer que l'on tienne compte des données effectives du mois de février 2013 ($[9'256.80 : 30 \times 16] + 5'000 + 5'000$), tout en occultant l'ajout des 8,33%, on obtient un montant supérieur à celui réclamé par l'appelant, ce qui ne peut que conduire à admettre le montant articulé par celui-ci, afin de ne pas statuer ultra petita (art. 58 al. 1 CPC). C'est donc un montant brut de 13'721 fr. 80, sous déduction des charges sociales, qui est dû à titre de salaire, et ce avec intérêt à 5% l'an dès le 14 février 2013, 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. 3.5

Aux termes de 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 ; celle-ci 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 la 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 (ATF 123 I 391 c. 3.b.cc ; ATF 121 III 64 c. 3c ; Carruzzo, op. cit., p. 574; Wyler, op. cit., pp. 609-610). En l'espèce, l'indemnité fondée sur la disposition précitée peut être arrêtée à un salaire mensuel, compte tenu de la relative courte durée de la relation contractuelle – inférieure à un an et demi –, du comportement du travailleur et de la manière dont le licenciement a été signifié. Dès lors, les prétentions de l'appelant, tendant à l'octroi d'une indemnité équivalant à deux mois de salaire, à l'appui desquelles l'appelant n'apporte du reste aucune motivation, doivent être partiellement

rejetées. Cette indemnité doit être calculée sur la base du salaire mensuel net et non pas brut, comme pris faussement en compte par l'appelant. Si l'on se base sur la fiche de salaire du mois de janvier 2013, qui indique un salaire mensuel brut de 5'000 fr. – tel que pris en compte par l'appelant –, on obtient un montant net de 4'357 fr. 90, déduction faites des charges sociales. Ainsi, l'indemnité due s'élève à ce dernier montant, plus intérêt à 5% l'an dès le 14 février 2013. S'agissant de la créance relative à l'impôt à la source, il n'est pas établi que l'employeur aurait été informé de l'obtention par son employé de son permis d'établissement de type C. La créance correspondant au remboursement des montants prélevés à titre d'impôt anticipé doit dès lors être rejetée. 4. Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être partiellement admis et le jugement attaqué réformé dans le sens des considérants. Vu l'adjudication respective des conclusions des parties, l'appelant, qui a consulté en première instance un représentant professionnel au sens de l'art. 68 al. 2 let. d CPC et 36 al. 3 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois ; RSV 211.01 ; cf. CACI 1^{er} février 2012/57 c. 6c), a droit à des dépens réduits de première instance qui peuvent en l'espèce être fixés à 500 francs. 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. 63 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et 114 let. b CPC). Compte tenu du fait que l'appel n'est que partiellement admis, l'intimée doit verser à l'appelant des dépens réduits de deuxième instance (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 2'000 francs.

E. 5

septembre 2014/466 c. 3.1 ; CACI 7 mai 2013/245).

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