

# VD\_FINDINFO HC / 2015 / 220 vom 15. Januar 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-01-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2015\\_\\_\\_220](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___220)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2015 / 220 du 15 janvier 2015

IT: VD\_FINDINFO HC / 2015 / 220 del 15 gennaio 2015

## Regeste

INDEMNITÉ DE DÉPART, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, ABANDON D'EMPLOI, COMPENSATION DE CRÉANCES, COMPENSATIO, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 321e CO, 323b al. 2 CO, 337c al. 3 CO, 337d al. 1 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 devant l'autorité précédente dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions portaient sur un montant de 29'999 fr., l'appel est recevable.

### 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. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. 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 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. Il appartient à la partie qui s'en prévaut de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte qu'elle doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon elle (JT 2011 III 43 c. 2 et les références citées). En l'espèce, l'appelante a produit à l'appui de son acte d'appel les contrats de travail la liant avec N.\_\_\_\_\_ (pièce 55) et avec B.\_\_\_\_\_ (pièce 56). Dès lors que ces contrats auraient pu, si l'appelante avait fait preuve de la diligence requise, être produits en première instance, les pièces 55 et 56 sont irrecevables.

### E. 3

a) L'appelante, se fondant sur les témoignages d'A.\_\_\_\_\_ et de M.\_\_\_\_\_, soutient que l'intimé a déclaré quitter définitivement son emploi le 23 novembre 2011 et a donc abandonné son emploi abruptement sans justes motifs au sens de l'art. 337d al. 1 CO. Elle se prévaut en outre de ce que l'intimé avait un autre emploi en parallèle et qu'il envisageait de toute manière de quitter l'appelante pour aller y travailler à plein temps. Se fondant sur

un arrêt du Tribunal fédéral (TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006), l'appelante soutient que cet élément serait un élément déterminant permettant de retenir l'existence d'un abandon de poste. b) 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 au service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 121 V 277 c. 3a ; ATF 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 les références citées). 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, Zurich 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 4A\_337/2013 du 12 novembre 2013 c. 3 ; TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 c. 2.1 ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag,

## E. 7

e éd., Zurich 2012, n. 2 ad art. 337d CO ; 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 ou de la colère ensuite 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, 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 avait 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. 3b/bc). c) En l'espèce, il ressort de l'instruction de la cause que l'intimé a quitté les locaux de l'appelante le 23 novembre 2011, dans un état d'énervement qui faisait suite à une discussion animée qu'il avait entretenue avec sa responsable A.\_\_\_\_\_. L'intimé était alors très énervé et semblait être hors de lui. Les premiers juges, relatant les déclarations des témoins A.\_\_\_\_\_ et M.\_\_\_\_\_, n'ont pas méconnu que l'intimé aurait déclaré qu'il partait définitivement. Ils ont retenu toutefois que cette déclaration aurait dû être relativisée par sa responsable qui avait reconnu l'état d'intense énervement dans lequel l'intimé se trouvait. A cela s'ajoute le fait que l'intimé n'est pas passé à son bureau pour récupérer ses affaires personnelles avant de quitter les locaux et n'a pas restitué immédiatement les clés en sa possession. Enfin, certains des collègues, à qui l'intimé avait dit « au revoir » n'ont pas compris qu'il se serait

agi d'un départ définitif, cet « au revoir » ayant été exprimé, selon les témoins N. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, de la même façon que lorsqu'il partait sur le terrain le matin. Dans ces circonstances, il appartenait à l'employeur, conformément à la jurisprudence précitée, de sommer son employé de reprendre son emploi, ce qu'il n'a pas fait, se contentant au contraire de prendre acte d'un prétendu abandon d'emploi par courrier du 24 novembre 2011, reçu le 28 novembre 2011. Cet abandon d'emploi a été contesté par courriers des 5 et 16 décembre 2011. Il importe peu à cet égard que l'intimé ait eu un emploi parallèle pour la société X. \_\_\_\_\_ Sàrl et que cette société lui aurait mis la pression pour qu'il ne travaille que pour elle à des conditions attractives. L'appelante prévoyait dès le mois d'août 2011 déjà de mettre un terme au contrat de l'intimé à fin 2011, afin que celui-ci puisse travailler à plein temps pour son autre employeur, et il ressort du témoignage d'A. \_\_\_\_\_ que l'intimé avait clairement manifesté son souhait de recevoir sa lettre de licenciement pour la fin de l'année 2011. Il n'est en revanche pas établi que l'intimé ait travaillé à plein temps dès le 24 novembre 2011, de sorte que la jurisprudence dont se prévaut l'appelante, selon laquelle la prise immédiate d'un nouvel emploi constituerait un élément déterminant dans l'appréciation de l'abandon de poste (TF 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 c. 2.4) ne trouve pas application en l'espèce. 4. a) L'appelante soutient à titre subsidiaire qu'elle n'a pas donné, par son courrier du 24 novembre 2011, un congé immédiat, de sorte que les rapports de travail ont perduré jusqu'au 31 décembre 2011, date à laquelle les parties avaient convenu de mettre fin à leurs relations de travail. Il n'y aurait dès lors pas matière à l'allocation d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. b) La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat ; il s'agit d'un droit formateur (TF 4C.391/2002 du 12 mars 2003 c. 2.1 ; ATF 113 II 259 c. 2a). La résiliation n'est soumise à aucune forme particulière, sauf disposition contractuelle contraire. Elle doit cependant être claire et précise quant à la volonté de mettre fin au contrat ; son interprétation se fait selon le principe de la confiance. S'il subsiste un doute sur la volonté de mettre fin aux rapports de travail, la déclaration est interprétée en défaveur de son auteur (art. 18 al. 1 CO ; ATF 126 III 59 c. 5b ; ATF 126 III 375 c. 2e/aa ; TF 4C.391/2002 du 12 mars 2003 c. 2.1). Dans la mesure où le travailleur fonde ses prétentions sur un congé avec effet immédiat, il convient d'appliquer la règle générale de l'art. 8 CC et de lui faire supporter le fardeau de la preuve dudit congé, respectivement la charge de l'échec de la preuve sur ce point (CREC I 22 septembre 2009/488 c. 3). L'employeur qui, à tort, croit avoir affaire à un abandon d'emploi, se contente d'une prise d'acte et renonce de ce fait à une résiliation – avec ou sans préavis – des rapports de travail ne saurait être condamné à une pénalité au sens de l'art. 337c al. 3 CO (Gloor, in : Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n.

## **E. 8**

ad art. 337d CO). c) En l'espèce, dans son courrier du 24 novembre 2011, l'employeur a considéré que le travailleur avait quitté son emploi avec effet immédiat et « par conséquent » a confirmé à l'intimé que « selon votre décision, vous ne faites plus partie du personnel ». On ne saurait déduire de cette déclaration, interprétée selon le principe de la bonne foi, que l'employeur a entendu exercer de son côté son droit formateur de résiliation – que ce soit avec effet immédiat ou non. Il s'est au contraire contenté de tirer les conséquences du congé qu'il a cru, certes à tort, avoir été donné par le travailleur. Celui-ci échoue dans la preuve qu'un congé immédiat aurait été donné le 24 novembre 2011. Faute de congé immédiat donné par l'employeur, il y a lieu de considérer que le contrat de travail

a perduré jusqu'à l'échéance du 31 décembre 2011, date à laquelle les parties avaient de toute manière convenu de mettre fin à leurs relations de travail, et qu'il n'y a dès lors pas lieu à paiement d'une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO. L'appel doit être admis sur ce point. Cela étant, il n'est point besoin d'examiner s'il y avait de justes motifs de résiliation, comme l'appelante ne le plaide qu'à titre subsidiaire. Dès lors que l'employeur avait demandé la restitution des clés avant le 30 novembre 2011, on doit retenir que l'employé n'avait pas à offrir ses services et que, l'employeur étant en demeure, le salaire est dû jusqu'au 31 décembre 2011, comme l'ont retenu les premiers juges. L'appelante ne motive d'ailleurs nullement ses conclusions libératoires sur ce point.

5. a) L'appelante soutient que les déductions pour les bouteilles offertes, les paiements échelonnés et les frais de port opérés sur les revenus de l'intimé relèvent de la réparation du dommage causé à l'employeur par compensation du salaire, en raison de l'inobservation par le travailleur des conditions de vente. Pour leur part, les premiers juges ont considéré que l'employeur ne pouvait réduire le salaire pour ces motifs, dès lors que le contrat de travail ne contenait pas de règles de déduction concernant les bouteilles offertes, les paiements échelonnés et les frais de port et que le travailleur n'avait pas consenti à ces déductions par actes concluants.

b) Selon les art. 321ss CO, le travailleur est notamment tenu de satisfaire aux obligations de diligence, fidélité et discrétion. Il doit également respecter les directives et instructions données par l'employeur (Carruzzo, op. cit., p. 93). La mesure de la diligence qui incombe au travailleur se détermine par le contrat en fonction de toutes les circonstances, en particulier le risque professionnel, l'instruction ou les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement du travail promis, les aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (art. 321e al. 2 CO). Le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation dans ce domaine (TF 4C.389/2001 du 8 novembre 2002 c. 2.1 ; ATF 110 II 344 c. 6b). Seule une négligence grave ou une intention peuvent conduire à une réparation complète du dommage (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 118). Bien qu'elle soit atténuée en ce qui concerne l'appréciation de la mesure de la diligence qui incombe au travailleur au sens de l'art. 321e al. 2 CO évoquée ci-dessus (Wyler/Heinzer, loc. cit.), la responsabilité du travailleur peut ainsi être engagée selon les principes généraux applicables en matière de responsabilité contractuelle (art. 97 al. 1 CO). Pour obtenir réparation, l'employeur doit prouver l'existence d'un dommage, la violation par l'employé de ses obligations contractuelles et le rapport de causalité naturelle existant entre celle-ci et celui-là (TF 4C.195/2004 du 7 septembre 2004 c. 2.1 ; TF 4C.389/2001 du 8 novembre 2002 c. 2.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 117). Selon l'art. 323b al. 2 CO, l'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable ; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

c) C'est à juste titre que l'appelante soutient que les déductions opérées ne doivent pas être examinées sous l'angle de la fixation du salaire, mais de la responsabilité de l'employé selon l'art. 321e CO. Le seul fait que ces déductions aient été intégrées dans les décomptes de salaire, à l'instar des autres déductions salariales usuelles, telles les charges sociales, n'en fait pas encore des règles de fixation du salaire. Les directives de l'employeur relativement au fait que les bouteilles gratuites ne pouvaient être offertes par les employés au-delà du 1.5% de leurs ventes totales de bouteilles, de même celles relatives aux facilités de paiement et aux frais de port sont suffisamment établies par les témoignages concordants d'A. \_\_\_\_\_, de N. \_\_\_\_\_ et de B. \_\_\_\_\_. Il importe peu qu'elles ne figurent pas expressément dans le contrat de l'intéressé, dès lors qu'il ressort des différents témoignages que l'appelante lui

avait expliqué les éléments qui étaient susceptibles de ne pas être clairs, qu'elle offrait des formations en cours d'emploi à ses vendeurs et que l'intimé avait bien saisi ces règles. Le fait que l'intimé ait violé ces directives, avec lesquelles il n'était pas d'accord, est également établi, de même que son intention. En revanche, le dommage subi par l'appelante n'est pas suffisamment établi. Selon ses directives, celle-ci déduisait, à concurrence de la moitié de leur prix de vente, les bouteilles offertes en sus du quota de 1.5% des bouteilles vendues et facturait les bulletins de versement au vendeur forfaitairement à hauteur de 10 fr. par pièce, en cas de facilité de paiement accordée à l'acheteur. Lorsqu'il offrait les frais de port, le travailleur devait les assumer lui-même à raison d'un forfait de 12 fr. 80.

L'employeur n'a pas établi que ces règles forfaitaires établies unilatéralement correspondaient au montant effectif du dommage et n'a pas même tenté d'établir le montant du dommage effectif. C'est à juste titre, dans le résultat, que les premiers juges ont considéré que les déductions opérées de ce chef n'étaient pas justifiées. 6. En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé en ce sens que le chiffre III de son dispositif est supprimé. Le jugement est confirmé pour le surplus. La Cour de céans estime en particulier qu'il n'y a pas lieu de remettre en cause le montant de 1'500 fr. alloué au demandeur à titre de dépens de première instance, ce montant demeurant convenable compte tenu de l'ensemble des circonstances. 7. S'agissant d'une cause relevant du 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). Les dépens de deuxième instance seront compensés, les deux parties obtenant partiellement gain de cause (art. 106 al. 2 CPC).

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