

# VD\_FINDINFO HC / 2016 / 311 vom 16. März 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-03-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2016\\_\\_\\_311](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___311)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2016 / 311 du 16 mars 2016

IT: VD\_FINDINFO HC / 2016 / 311 del 16 marzo 2016

## Regeste

DÉLAI DE RÉSILIATION, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, DROIT DU TRAVAIL,  
DROIT AU SALAIRE, CONGÉ NON PAYÉ | 324a CO, 333 CO, 336c CO

## Erwägungen

### E. 1

Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance 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. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel de Z.\_\_\_\_\_SA 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. 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 (Jeandin, CPC commenté, 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1 er février 2012/57 consid. 2a).

### E. 3.1

L'appelante conteste qu'il y ait eu un transfert par actes concluants des rapports de travail avec R.\_\_\_\_\_. Elle soutient que son contrat de travail aurait débuté le 1 er mai 2010 et non le 1 er juin 2007 et que, partant, le délai de protection dont il bénéficiait était de 90 jours. Elle en déduit que le licenciement signifié le 25 mars 2014 pour le 31 mai 2014 était valable.

### E. 3.2.1

Au vu de l'art. 333 al. 1 CO, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose. Selon l'art. 333 al. 4 CO, l'employeur ne peut pas transférer à un tiers les droits découlant des rapports de travail, à moins que le contraire n'ait été convenu ou ne résulte des circonstances.

### **E. 3.2.2**

Aux termes de l'art. 336c al. 1 CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (let. b), de même que pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (let. c). Selon l'art. 336c al. 2 CO, le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul.

### **E. 3.3**

En l'espèce, il n'est pas nécessaire de déterminer la date exacte à laquelle les rapports de travail ont pris fin dans la mesure où aucun salaire n'a été alloué pour la période postérieure au 31 mai 2014. Néanmoins, il faut trancher la question de savoir s'il y a eu un transfert des rapports de travail de l'intimé entre la société C. \_\_\_\_\_ SA et la société D. \_\_\_\_\_ SNC afin de déterminer dans le cours de quelle année de service il se trouvait, car sa prétention fondée sur l'art. 324a CO en dépend (cf. infra consid. 4.2.1). Il résulte des faits que, du 1<sup>er</sup> juin 2007 au 30 avril 2010, l'intimé était employé de C. \_\_\_\_\_ SA et que dès le 1<sup>er</sup> mai 2010, il a été employé et rémunéré par D. \_\_\_\_\_ SNC. S'il avait conclu un contrat écrit avec C. \_\_\_\_\_ SA, aucun contrat écrit n'a été signé avec D. \_\_\_\_\_ SNC. L'appelante ne soutient pas qu'un contrat aurait été négocié ou conclu oralement, ou que les conditions contractuelles, telles que les horaires ou le salaire, auraient changé dès le 1<sup>er</sup> mai 2010. En revanche, en avril 2010, un courrier a été adressé à l'intimé, muni du papier à en-tête de C. \_\_\_\_\_ SA, signé par W. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, sous la raison sociale de [...] SA, l'informant que C. \_\_\_\_\_ SA allait déplacer ses activités au sein des locaux de l'entreprise D. \_\_\_\_\_ SNC et que son contrat de travail était « maintenu aux mêmes conditions actuelles » pour autant qu'il accepte de travailler à [...]. W. \_\_\_\_\_ était alors seul administrateur de C. \_\_\_\_\_ SA. On peut donc considérer que ce courrier reflète bien la volonté de C. \_\_\_\_\_ SA. Si l'intimé n'a pas contresigné ce courrier pour approbation du changement de lieu de travail, il n'a pas non plus résilié les rapports de travail et de fait, il a travaillé à [...] et a été rémunéré par D. \_\_\_\_\_ SNC. En outre, les associés de cette dernière sont devenus, dès le 1<sup>er</sup> juin 2010, les administrateurs de C. \_\_\_\_\_ SA. Dès lors, au vu de ce qui précède et à l'instar des premiers juges, il convient de retenir que le contrat de travail liant R. \_\_\_\_\_ à Z. \_\_\_\_\_ SA a bel et bien débuté le 1<sup>er</sup> juin 2007, en raison de la reprise du contrat conclu par C. \_\_\_\_\_ SA.

### **E. 4.1**

L'appelante fait valoir qu'elle ne doit aucune prestation de salaire à R. \_\_\_\_\_ en vertu de l'art. 324a al. 1 CO dans la mesure où elle a conclu une assurance-maladie collective perte de gain donnant au travailleur des droits équivalents, ce qui libère l'employeur de ses obligations (art. 324a al. 4 CO). Selon elle, le fait que cette assurance ait refusé d'indemniser le travailleur ne serait pas pertinent pour déterminer si l'employeur est libéré.

Elle soutient que comme l'art. 324b CO utilise le terme de prestations « dues » par l'assurance, il y aurait lieu d'évaluer la situation abstraite et non concrète. L'intimé aurait dû contester la décision de refus de prestations de l'assurance.

#### **E. 4.2.1**

Selon l'art. 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO). La durée du droit au salaire pour un temps limité est ainsi fonction des années de service que le travailleur a passées auprès de son employeur. Plus cette durée est longue, plus la période du droit au salaire est élevée. Pour éviter de tomber dans l'arbitraire, les tribunaux ont fixé des échelles, à savoir les échelles bernoise, bâloise et zurichoise. A celles-ci s'ajoutent des échelles fixées par les conventions collectives de travail ou de manière conventionnelle. Les tribunaux vaudois utilisent l'échelle bernoise. Selon cette échelle, la durée du salaire dû est notamment de trois semaines durant la première année de service, d'un mois dans la deuxième année, de deux mois durant les troisième et quatrième années de service et de trois mois de la cinquième à la neuvième année de service (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., 2014, pp. 233 ss ; Subilia/Duc, Droit du travail – Eléments de droit suisse, 2010, n. 32 ad art. 324a CO). L'art. 324b CO concerne le cas où le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale. Ces normes instituent un régime légal de base, correspondant à un seuil minimal de protection auquel il n'est pas possible de déroger en défaveur du travailleur. Eu égard à la protection qu'elles confèrent, elles complètent le droit suisse des assurances sociales (ATF 131 III 623 consid. 2.2 et les réf. citées). L'art. 324a al. 4 CO confère à l'employeur et au travailleur la faculté de déroger au régime de base susmentionné. Ainsi, il est possible par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, de prévoir des prestations qui ont une valeur globalement équivalente à celles découlant dudit régime de base (cf. sur cette notion d'équivalence, TF 4C.419/1993 du 17 novembre 1994 consid. 4, publié in SJ 1995 p. 784, et TF P.1523/1981 du 4 février 1982, publié in SJ 1982 p. 574). La dérogation au régime de base doit être convenue en la forme écrite. Mais, comme les droits minimums du salarié sont en cause, le législateur n'a pas voulu que soit reconnue une convention stipulée sous n'importe quelle forme. L'accord comportera donc clairement les points essentiels du régime conventionnel (pourcentage du salaire assuré, risques couverts, durée des prestations, modalités de financement des primes d'assurance, le cas échéant durée du délai de carence) ; il pourra toutefois renvoyer aux conditions générales de l'assurance ou à un autre document tenu à la disposition du travailleur (ATF 131 III 623 ; Aubert, Commentaire romand CO I, n. 54 ad art. 324a CO). Nonobstant l'existence d'un contrat d'assurance, il peut arriver que le droit aux prestations ne soit pas ouvert, faute de remplir les conditions contractuelles ou légales. Dans ce cas, malgré l'accord dérogatoire, le travailleur peut prétendre envers l'employeur au paiement de son salaire conformément à l'art. 324a CO, à condition que le défaut de prestation ne soit pas dû à une faute de sa part. Il est souhaitable que l'accord dérogatoire renvoie aux conditions générales d'assurance, car la plupart

d'entre elles comprennent des restrictions. En l'absence d'un tel renvoi, il y a lieu de s'interroger sur les conséquences de cette lacune (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 249). Selon ces auteurs, le simple fait qu'une assurance soit conclue signifie, selon les usages connus de tous, que la police d'assurance est assortie de conditions générales dont il n'est pas possible de faire abstraction. Il faut dès lors admettre un renvoi général et implicite aux conditions générales et donc à l'admission des clauses d'exclusion de couverture, à la condition qu'elles soient usuelles.

#### **E. 4.2.2**

L'art. 21 de l'Arrêté du 3 avril 2000 établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture ( ACTT-agr ; RSV 222.55.1) prévoit que l'employeur doit conclure dès le 1<sup>er</sup> janvier 2001 une assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie en faveur du personnel engagé depuis deux mois ou pour plus de deux mois. Cette assurance doit couvrir la perte de gain en cas de maladie à 80 % pendant 720 jours (al. 1). Les prestations doivent correspondre au moins à celle de l'assurance d'indemnités journalières de la législation fédérale sur l'assurance-maladie (al. 2). L'employeur et le travailleur supportent chacun la moitié des primes (al. 3). Par la conclusion d'une assurance perte de gain en cas de maladie conclue aux conditions précitées, l'employeur est libéré des obligations légales figurant à l'art. 324a CO, y compris pendant le délai d'attente de deux jours ; si le délai d'attente est supérieur à deux jours, il est tenu de payer le 100 % du salaire dès le 3<sup>e</sup> jour (al. 4). En cas de réserve de la part de l'assurance, l'employeur est tenu par les obligations de l'art. 324a CO (al. 5).

#### **E. 4.3**

En l'espèce, par le biais des conditions générales de l'assurance conclue par la société Z.\_\_\_\_\_SA, dont cette dernière avait forcément connaissance, le travailleur ne peut prétendre à aucune prestation d'assurance lorsqu'un événement entraînant une incapacité de travail se produit pendant un congé non payé, et cela même si l'incapacité subsiste après la fin du congé non payé. Or, en l'absence de régime dérogatoire, l'employeur aurait dû payer le salaire de R.\_\_\_\_\_ selon l'échelle bernoise pour les mois de mars, avril et mai 2014. En revanche, selon l'art. 21 de l'Arrêté établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture, l'assurance doit couvrir la perte de gain en cas de maladie à 80 % pendant 720 jours avec un délai d'attente de seulement deux jours. La couverture n'est donc pas équivalente. Il s'ensuit donc que l'intimé pouvait prétendre au paiement de son salaire conformément à l'art. 324a CO. C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont retenu que Z.\_\_\_\_\_SA devait verser l'équivalent de trois mois de salaire à R.\_\_\_\_\_.

#### **E. 5**

En définitive, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. S'agissant d'une cause de droit du travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., le jugement peut être rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens, dès lors que l'intimé n'a pas été invité à se déterminer.