

VD_FINDINFO HC / 2016 / 38 vom 3. November 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-11-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2016___38

FR: VD_FINDINFO HC / 2016 / 38 du 3 novembre 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2016 / 38 del 3 novembre 2015

Regeste

INDEMNITÉ DE VACANCES, CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION, MALADIE, LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER | 329a CO, 329b al. 2 CO, 329d al. 2 CO

Erwägungen

E. 1

Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272]) par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant le tribunal de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), l'appel est recevable.

E. 2

et les réf.).

E. 3.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir passé outre le fait que son incapacité de travail du 20 juin au 31 août 2014 rendait impossible la prise de vacances en nature durant ce laps de temps, de sorte que le refus de lui octroyer la somme de 4'000 fr. pour vacances non prises serait arbitraire et violerait le droit fédéral. Elle allègue aussi que même si elle avait été apte à travailler durant cette période, la prise de 16 jours de vacances durant les 51 jours restants l'aurait empêchée de disposer de suffisamment de temps pour rechercher un nouvel emploi, compte tenu de son âge notamment.

E. 3.2

a) Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Des prestations en argent peuvent toutefois remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (TF 4C.84/2005 du 16 juin 2005 consid. 7.2 ; ATF 128 III 271 consid. 4a/aa et les réf. citées, JdT 2003 I 606). Il en est ainsi tout d'abord lorsque l'employé se trouve dans la nécessité de rechercher un nouvel emploi jusqu'au terme du délai de congé, situation incompatible avec la prise effective de vacances. Selon les cas, il est toutefois possible que le travailleur dispose de suffisamment de temps pour mener successivement ces deux activités durant le délai de congé. Seront ainsi déterminants pour savoir si les vacances peuvent être accordées en nature pendant le délai de résiliation, la durée du délai de congé, le solde des vacances à prendre et la

difficulté à trouver un nouvel emploi (notamment TF 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 ; ATF 128 III 271, JdT 2003 I 606 ; ATF 117 II 270, JdT 1992 I 398). A cet égard, le Tribunal fédéral a considéré qu'une compensation de 3,3 semaines de vacances était dans une proportion raisonnable avec une durée de libération de quatorze semaines, étant précisé que plus la durée de libération est longue, plus le nombre de jours de vacances compensés peut être proportionnellement élevé (Wylér/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 390 et réf.). Le fait pour l'employeur de libérer ou non le travailleur de son obligation de travailler pendant la durée du délai de congé a également une influence sur la détermination du solde des vacances à indemniser puisque, dans cette hypothèse, le temps à disposition du travailleur pour trouver un emploi est plus important que s'il devait continuer à fournir ses services et demander des congés en vertu de l'art. 329 al. 3 CO. A cet égard, le Tribunal fédéral a précisé que le critère prépondérant dont il faut tenir compte est le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le solde de jours de vacances à prendre et que le travailleur libéré d'une telle obligation doit, en vertu de son obligation de fidélité, sauvegarder les intérêts de l'employeur et prendre en nature les jours de vacances qui subsistent avant la fin du délai de congé, même si l'employeur ne l'a pas expressément invité à le faire (ATF 128 III 271 consid. 4a/cc, JdT 2003 I 606). En présence d'une véritable libération de travailler, il semble considérer que la prise de vacances en nature demeure en principe possible lorsque le rapport entre le solde de jours de vacances et la durée totale de libération demeure inférieur selon les circonstances, à 45 %, respectivement à 30 % ou 25 % (ATF 128 III 271 consid. 4, JdT 2003 I 606 ; TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3 ; TF 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3). b) La maladie du travailleur durant le délai de congé est précisément un événement propre à empêcher l'octroi en nature du solde de vacances (Cerottini, Le droit aux vacances : étude des articles 329a à d CO, thèse Lausanne 2001, p. 304 ; Brühwiler, Einzelarbeitsvertrag : Kommentar zu den Art. 319-343 OR, 3 e éd., Bâle 2014, ad art. 329d CO n. 4a ; Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, ad art. 329d CO n. 16). En effet, une incapacité de travail peut, selon son intensité et sa durée, rendre impossible toute réalisation du but des vacances (Cerottini, op. cit., p. 304). Certaines atteintes à la santé, tels que les troubles psychologiques comme un état de dépression, empêchent tout particulièrement la récupération physique et psychique du travailleur (Cerottini, op. cit., p. 264). L'atteinte doit durer plusieurs jours qui se suivent pour que l'empêchement donne droit à une restitution des jours de vacances (Cerottini, op. cit., pp. 267 ss et les réf. citées ; Wylér/Heinzer, op. cit., p. 387). Si une telle incapacité survient durant le délai de congé et que la durée de protection de l'art. 366c CO est inférieure à celle de l'empêchement, le temps à disposition pendant le délai de résiliation pour accorder des vacances en nature va se trouver réduit. L'empêchement peut dès lors s'étendre sur une bonne partie de cette période au point qu'il ne reste plus de temps pour l'octroi en nature du solde de vacances. Seule subsiste alors la solution de l'indemnisation (Cerottini, op. cit., p. 306).

E. 3.3

En l'espèce, l'appelante soutient qu'elle avait droit à cinq semaines de vacances par année (cf. all. 26 de la demande du 9 janvier 2015), soit à 16,6 jours pour huit mois de travail (25 / 12 x 8). Dans sa lettre de licenciement du 17 juin 2014, soit avant que l'employée n'invoque une incapacité de travail, l'employeur a admis que la travailleuse avait droit à 11,7 jours de vacances jusqu'au 31 juillet 2014, ce qui correspond à un droit à quatre semaines de vacances et non à cinq (20 / 12 x 7). L'appelante ne fournit aucun élément susceptible de prouver son allégation selon laquelle elle avait droit à cinq semaines de vacances, de sorte

qu'il sera retenu l'existence d'un droit à quatre semaines de vacances conformément au minimum prévu par l'art. 329a CO. Dès lors que le contrat a été prolongé jusqu'au 31 août 2014 en raison de l'incapacité de travail de l'appelante, celle-ci avait donc droit à 13,3 jours de vacances (20 / 12 x 8). A cela s'ajoute que l'employeur pouvait opérer une réduction d'un douzième du droit aux vacances puisqu'il s'agissait d'un empêchement non fautif du travailleur d'une durée supérieure à un mois (art. 329b al. 2 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 395), de sorte que le droit aux vacances de l'appelante s'élève en définitive à 12,2 jours. Dans la mesure où la proportion entre les 51 jours restants à travailler jusqu'au terme du délai de congé et les 12,2 jours de droit aux vacances était de 24 %, l'employeur aurait pu exiger de la travailleuse qu'elle prenne ses vacances pendant le délai de congé. Cependant, il est établi que l'incapacité de travail de l'appelante a perduré en tout cas jusqu'au 27 novembre 2014, date du dernier certificat médical produit, et que le motif de l'empêchement est lié au choc provoqué par le licenciement ayant entraîné une fragilité psychologique, de sorte que l'incapacité de travail a rendu impossible toute prise de vacances durant la période de libération de l'obligation de travailler. Il s'ensuit que l'appelante a droit au paiement des 12,2 jours de vacances non pris, soit à la somme de 4'253 fr. (7'000 fr. [salaire brut] x 8,33 % [part du treizième salaire] / 21,75 x 12,2), sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2014. La Cour de céans ne pouvant statuer ultra petita, l'appelante ne saurait toutefois se voir allouer un montant supérieur à la somme 4'000 fr. telle que formulée dans les conclusions de son mémoire du 9 janvier 2015.

E. 4

Vu ce qui précède, l'appel de G. _____ doit être admis et le jugement entrepris réformé par l'ajout d'un chiffre Ibis en ce sens que la défenderesse M. _____ SA doit payer à la demanderesse G. _____ la somme de 4'000 fr., sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} septembre 2014. La demanderesse obtient gain de cause sur le paiement des jours de vacances non pris, en sus de la délivrance d'un certificat de travail. La quotité des dépens réduits alloués en première instance doit ainsi être augmentée à 1'500 fr. (art. 5 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; RSV 270.11.6]) et le chiffre III du jugement attaqué modifié en conséquence. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). Vu le sort de l'appel, l'appelante a droit à des dépens de deuxième instance arrêtés à 800 fr. (art. 7 TDC).

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