

VD_FINDINFO HC / 2017 / 425 vom 7. Juni 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-06-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2017___425

FR: VD_FINDINFO HC / 2017 / 425 du 7 juin 2017

IT: VD_FINDINFO HC / 2017 / 425 del 7 giugno 2017

Regeste

RÉSILIATION, CONTRAT DE TRAVAIL, DEMEURE DU CRÉANCIER, IMPOSSIBILITÉ SUBSÉQUENTE, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, LIBÉRATION DE L'OBLIGATION DE TRAVAILLER, PRINCIPE DE LA CONFIANCE{INTERPRÉTATION DU CONTRAT} | 324 al. 1 CO, 324a al. 1 CO

Erwägungen

E. 1.1

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 dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références).

E. 3.1

Invoquant une constatation inexacte des faits sur plusieurs points, l'appelante fait valoir que les premiers juges auraient omis de mentionner que, selon les déclarations de l'appelante aux débats, l'intimé ne pouvait pas travailler au bureau, vu qu'il ne maîtrisait pas le français et n'avait aucune connaissance du travail de bureau. Il ressort du procès-verbal d'audition en qualité de partie défenderesse de [...] que celle-ci a déclaré avoir regardé au courant de l'année 2015 s'il y avait une possibilité d'employer le demandeur et qu'au bureau il n'y avait pas de place. La prétendue précision que l'appelante entend apporter sur l'absence de maîtrise de la langue française et de connaissance du travail de bureau de l'intimé ne figure pas au procès-verbal et ne peut être retenue. Il aurait incombé à l'appelante de solliciter à

l'audience que le procès-verbal soit complété, ce qu'elle n'a pas fait. Il n'y a dès lors pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

E. 3.2

L'appelante fait ensuite valoir que l'intimé n'aurait eu aucune intention réelle de - travailler, à quelque poste que ce soit. Elle se prévaut à cet égard du rapport final de l'Office AI du 3 août 2015. Ce rapport – dont il a été tenu compte dans l'établissement des faits (let. C.3 supra) – n'établit toutefois pas une absence de volonté de travailler. D'une part, il a été rédigé à un moment où l'intéressé était en incapacité totale de travail, une rente AI entière lui ayant été allouée jusqu'au 30 septembre 2015, ce qui était de nature à expliquer l'ambiguïté de ses propos et dont on ne peut pas déduire un défaut de volonté réelle de travailler dans quelque poste que ce soit. Il résulte d'autre part de la lettre plus récente du 12 septembre 2016 de l'Office AI à la Caisse de compensation de la Société suisse des entrepreneurs ce qui suit : « (...) La personne assurée s'est entièrement conformée à l'obligation de coopérer : oui (...). ». C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont retenu, dans leur appréciation des preuves, que l'intimé s'était conformé à son obligation de coopérer.

E. 3.3

L'appelante se plaint encore de ce que l'état de fait n'indique pas que, depuis l'accident, l'intimé n'a plus exercé d'activité lucrative, ce qu'il aurait mentionné aux débats. Cette précision ne résulte pas du procès-verbal d'audition de l'intéressé comme partie et ne peut être retenue. Elle est de toute manière sans pertinence.

E. 3.4

L'appelante estime enfin qu'il y aurait lieu de faire mention de la déclaration de l'intimé à l'audience, selon laquelle s'il avait été mis au courant avant son licenciement qu'il ne serait pas payé durant le délai de congé, il aurait de toute façon ouvert action contre l'appelante. On ne voit pas en quoi cette mention – dont il a été tenu compte ci-avant (let. C.5) – couperait court à toute discussion sur l'interprétation de la notion de libération de l'obligation de travailler. Elle montre au contraire que l'employeur n'a jamais indiqué au travailleur qu'une libération de l'obligation de travailler entraînerait le non-paiement du salaire durant le délai de congé.

E. 4.1

Les premiers juges ont considéré que le fait de ne pas pouvoir confier une tâche adaptée à l'état de santé du travailleur correspondait à un risque d'entreprise selon l'art. 324 CO, ce que conteste l'appelante. Celle-ci met en outre en doute la volonté de l'intimé d'offrir ses services.

E. 4.2

Dans le cas d'une impossibilité subséquente survenant en la personne du travailleur, sans faute de sa part, celui-ci est libéré de son obligation contractuelle (art. 119 al. 1 CO). En principe, l'employeur se voit également libéré de son obligation de payer le salaire en contrepartie de la prestation devenue impossible (art. 119 al. 2 CO). Cette règle ne vaut que pour autant que la loi ou le contrat ne mette pas le risque à sa charge. Dans le cadre du contrat de travail, le risque est régi par les art. 324, 324a et 324b CO (ATF 126 III 75 consid. 2c ; TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 consid. 6.1.1 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 204). L'art. 324 al. 1 CO prévaut ainsi sur les règles générales

de l'art. 119 al. 1 CO (ATF 124 III 346 consid. 2a). Selon l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. L'art. 324a al. 1 CO précise que, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telle que notamment la maladie ou l'accident, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité. La demeure de l'employeur au sens de l'art. 324 al. 1 CO présuppose tout d'abord que le travailleur doit avoir correctement offert sa prestation (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 193). Sur ce point, c'est en vain que l'appelante soutient que l'intimé n'aurait eu aucune intention de travailler, ce qui ne ressort pas de l'état de fait, les moyens de l'appelante sur cette question ayant été rejetés (consid. 3.2 supra). En effet, dès que l'appelante a exprimé l'avis que la libération de l'obligation de travailler n'impliquait pas le paiement du salaire, l'intimé a dûment offert ses services. La condition de la demeure de l'employeur est ainsi réalisée.

E. 4.3

Le risque d'entreprise couvert par l'art. 324 CO se définit comme le risque inhérent à l'activité économique de l'employeur. Par risque économique, on entend les cas où le travail en tant que tel serait techniquement possible, mais où il ne servirait à rien à l'employeur, pour des raisons purement économiques. Le risque économique et le risque d'entreprise sont tous deux à la charge de l'employeur. Si le travailleur est en mesure de fournir sa prestation de services, mais que l'employeur la décline pour des motifs techniques liés à l'exploitation de l'entreprise ou pour des motifs économiques, l'employeur se retrouve en demeure du créancier et doit le salaire aussi longtemps que le travailleur offre sa prestation de service (ATF 126 III 346 consid. 2a ; Wylter/Heinzer, op. cit., p. 201). Ainsi, l'obligation de payer le salaire existe si la loi ou le contrat met le risque dont la réalisation entraîne l'impossibilité subséquente à la charge de l'employeur. Lorsque l'impossibilité est la réalisation d'un risque d'entreprise, l'employeur est tenu de payer le salaire (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 207). Un employeur peut être en demeure même sans faute de sa part. L'existence d'une faute de l'employeur est donc sans incidence sur l'application de l'art. 324 CO. Le législateur a ainsi voulu tenir compte du fait qu'il n'appartient pas au travailleur, mais à l'employeur de supporter le risque inhérent à l'activité économique (ATF 125 III 65 consid. 5 ; Longchamp, Commentaire du contrat de travail, n. 5 ad art. 324 CO). L'appelante se prévaut d'un arrêt bâlois, selon lequel l'employeur n'est pas en demeure lorsqu'il n'est pas en mesure de fournir une activité adéquate à l'un de ses employés, ouvrier en bâtiment, qui, ensuite d'un accident, est partiellement invalide et ne peut exercer, selon l'appréciation de la W. _____, que des activités légères de surveillance ou de nature administrative (BJM 2001 p. 68 ; dans le même sens Emmel, Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 2 e éd., n. 2 ad art. 324 CO, qui cite précisément cet arrêt). La maladie ou l'accident constitue une cause d'empêchement de travailler dont l'employeur doit répondre en vertu de l'art. 324a CO. Il est admis par une partie de la doctrine que tel est également le cas lorsque l'incapacité est limitée à la place de travail, c'est-à-dire lorsque le travailleur n'est empêché de travailler qu'à sa place de travail concrète (par exemple pour des raisons psychiques), mais qu'il est pour le surplus pleinement apte au travail (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7 e éd., n. 10 ad art. 324a CO). On ne saurait toutefois en inférer de manière générale que l'empêchement de travailler dû à une maladie ou un accident entre dans les risques d'entreprise que l'employeur doit assumer également lorsque le travailleur n'est plus apte à la fonction pour laquelle il a été engagé, mais qu'il l'est dans une activité plus légère. Le risque d'entreprise ne couvre en effet que l'activité pour laquelle le travailleur est engagé,

soit l'activité qui constitue la contrepartie du salaire, comme le retient l'arrêt bâlois précité, et ne saurait ainsi couvrir d'autres activités que celles pour lesquelles le travailleur a été engagé (BJM 2001 p. 70). C'est ainsi que Wyler/Heinzer (op. cit. p. 193) admettent qu'il ne peut y avoir de décharge de l'employeur que si le travailleur est prêt à effectuer la tâche prévue par le contrat et non une quelconque autre prestation de travail. L'empêchement doit se traduire par une incapacité partielle ou totale de fournir à l'employeur la prestation de travail convenue (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, n. 4 ad art. 324a CO). A tout le moins dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, l'employeur ne dispose d'aucune autre place de travail correspondant au type de travail que peut accomplir le travailleur, le risque d'entreprise ne saurait couvrir une autre activité que celle convenue entre les parties. On ne saurait faire une analogie avec le cas du travailleur empêché de travailler uniquement à sa place de travail concrète : celui-ci est en effet apte à effectuer la prestation contractuelle et il rentre dans les risques de l'employeur que cela ne soit pas possible uniquement à la place de travail. Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré de l'art. 324 CO paraît fondé. Cela n'entraîne toutefois pas pour autant l'admission de l'appel, pour les raisons exposées ci-après.

E. 5.1

L'appelante a mis fin au contrat de travail avec effet au 31 décembre 2015 par courrier du 1^{er} octobre 2015, en indiquant notamment ceci : « Nous vous informons que vous êtes dispensé d'effectuer votre prestation contractuelle et, partant, de vous présenter à votre poste de travail, à compter du 1^{er} octobre 2015. Cette dispense, accordée à bien plaisir, comprend votre éventuel solde de vacances et d'heures supplémentaires d'ici au 31 décembre 2015 (...). » L'appelante soutient que cette dispense de se présenter sur le lieu de travail durant le délai de congé visait uniquement à permettre à l'intimé d'entreprendre des démarches en vue d'un nouvel emploi, mais n'impliquait pas qu'elle serait tenue de verser le salaire durant le délai de congé, ce qu'elle aurait explicité par la suite dans deux courriers successifs. Selon elle, la portée de ce courrier ne pouvait faire de doute à l'employé au vu des discussions entre les parties au courant du mois de septembre 2015. Pour l'intimé, de par cette libération, il n'était plus tenu d'offrir ses services et l'appelante devait lui verser son salaire jusqu'à l'échéance du congé.

E. 5.2

La libération de l'obligation de travailler est un acte juridique unilatéral exercé par l'employeur en vertu de son droit de donner des instructions (art. 321d al. 1 CO). L'employeur renonce, dans son propre intérêt, à la prestation de travail de l'employé. La fin de l'obligation de travailler ne met toutefois pas un terme aux rapports de travail. En particulier, l'employeur reste débiteur du salaire jusqu'à la fin du contrat (TF 4C.329/2004 du 15 décembre 2004 consid. 2.2 et les références citées ; Bonard, *Commentaire du droit du travail*, n. 23 ad art. 335 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 200). Le travailleur libéré de l'obligation de travailler ne peut se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services à l'issue d'une incapacité de travail. Il faut réserver le cas d'une prolongation importante des rapports de travail, telle que celle résultant d'une grossesse et d'un accouchement, car l'employeur peut changer d'avis et souhaiter occuper à nouveau la travailleuse (Wyler/Heinzer, op. cit. p. 200 ; cf. Bonard, op. cit., n. 21 ad art. 335 CO). Les règles sur l'interprétation selon le principe de la confiance s'appliquent non seulement au consentement contractuel, mais également aux déclarations de volonté en général, y compris aux actes juridiques unilatéraux (Engel, *Traité des obligations en droit suisse*, p. 239 ; Winiger, *Commentaire*

romand, n. 12 ad art. 18 CO). Il s'agit de rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (TF 4C.329/2004 précité consid. 3).

E. 5.3

En l'espèce, il n'est pas établi que les parties auraient interprété de manière commune que la libération de l'obligation de travailler n'aurait visé qu'à permettre à l'intimé d'entreprendre des démarches en vue d'un nouvel emploi. Le contenu des discussions entre parties durant le mois de septembre 2015 n'est pas établi, l'intimé ayant au contraire déclaré aux débats ne pas avoir été informé par l'appelante que son salaire ne lui serait plus versé à partir du 1^{er} octobre 2015, ce qui a été corroboré par le témoin [...]. Cela étant, interprété selon le principe de la bonne foi, le courrier du 1^{er} octobre 2015 ne peut être considéré que comme une libération de l'obligation de travailler au sens défini par la jurisprudence, impliquant que le travailleur était dispensé de fournir une prestation et que l'employeur était tenu de payer le salaire. Le droit au paiement du salaire est également confirmé par la position de l'appelante selon laquelle le solde de vacances et d'heures supplémentaires devait être repris d'ici l'échéance du contrat. Une telle position impliquait, pour un destinataire de bonne foi, que l'employeur continuerait par ailleurs à verser son salaire, sinon il aurait été tenu de payer le solde de vacances et d'heures supplémentaires. Le changement de position de l'employeur, après que l'employé avait réclamé le paiement de son salaire, n'est motivé par aucune circonstance nouvelle, de sorte qu'il ne saurait justifier l'absence de paiement de salaire. Compte tenu de ce qui précède, le jugement doit être confirmé par substitution de motifs.

E. 6

Dans un dernier moyen, l'appelante soutient que la part aux vacances ne devait pas être payée et qu'un montant de 1'682 fr. 20 devrait être déduit. Les premiers juges ont considéré que les salaires pendant le délai de congé – à savoir les mois d'octobre, novembre et décembre 2015 – étaient dus et ont, dans leur dispositif, condamné l'appelante à verser la somme de 16'980 fr., sous déduction d'un montant de 2'309 fr. 25 nets perçu à titre d'indemnités journalières pour la période en question, sans nullement expliciter leur calcul. Il résulte de l'extrait de décision de la W. _____ du 25 novembre 2015 que le gain annuel assuré de l'intimé s'élevait à 67'920 fr., ce qui correspond à un salaire mensuel de 5'660 fr., part au 13^e salaire comprise, soit pour trois mois un montant de 16'980 fr. correspondant à celui alloué par les premiers juges. Il n'apparaît dès lors pas que ces derniers aient alloué un droit aux vacances pour la période considérée. Le moyen, mal fondé, doit donc être rejeté.

E. 7

Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC). Si l'intimé a indiqué qu'il faisait élection de domicile auprès du syndicat [...], il a signé seul l'appel et n'a pas agi formellement par l'intermédiaire du syndicat. Dès lors qu'il n'a pas été formellement représenté par le syndicat en appel, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens de deuxième instance (CACI 1^{er} février 2012/57 a contrario).

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