

VD_FINDINFO HC / 2019 / 948 vom 12. Dezember 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-12-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2019___948

FR: VD_FINDINFO HC / 2019 / 948 du 12 décembre 2019

IT: VD_FINDINFO HC / 2019 / 948 del 12 dicembre 2019

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, CONTRAT DE TRAVAIL, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, JUSTE MOTIF, SALAIRE | 337 CO, 337a CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

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 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem , p. 135).

E. 3.1

L'appelante soutient avoir licencié valablement l'intimé le 14 août 2018. Elle relève que le licenciement aurait été signifié à l'employé à 7h15 et que ce dernier n'aurait été en incapacité de travail que le soir de ce même jour. Elle fait ainsi valoir que la résiliation aurait déployé ses effets avant l'incapacité de travail.

E. 3.2.1

Aux termes de l'art. 335c al. 1 CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (art. 335c al. 2 CO). Conformément à l'art. 20 CCT – applicable en l'occurrence –, si le contrat de travail a duré plus d'un an, temps d'essai compris, il peut être résilié de part et d'autre pour la fin du deuxième mois qui suit celui au cours duquel le congé a été signifié (al. 2).

L'employeur et le travailleur peuvent cependant prévoir par écrit un délai de congé plus long (al. 5). En l'espèce, le contrat prévoyait un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année.

E. 3.2.2

Selon l'art. 336c 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 imputables 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 (al. 1 let. b). Le congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant celle-ci, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (al. 2). Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (al. 3). Le but poursuivi par l'art. 336c al. 2 CO est d'accorder au travailleur, même en cas de maladie ou d'accident ou dans l'une des autres éventualités prévues par la loi, un délai de congé complet pour lui permettre de chercher un autre emploi (ATF 134 III 354 consid. 3.1 ; ATF 124 III 474 consid. 2 et les références citées).

E. 3.3

Selon l'appelante, le licenciement du 14 août 2018 aurait été valablement signifié, celui-ci ayant été prononcé avant la constatation de l'incapacité de travail. En réalité cette question n'a aucune incidence sur l'issue du litige. En effet, d'une part, l'employé, qui, au 14 août 2018, était dans sa deuxième année de service, a été en incapacité de travail à 100 % en raison de maladie du 14 août au 26 novembre 2018, de sorte qu'en application de l'art. 336c al. 2 CO, le délai de congé de trois mois prévu par le contrat liant les parties a été suspendu et n'a continué à courir qu'après la fin de l'incapacité. Ainsi, à supposer que le licenciement du 14 août 2018 ne soit pas intervenu en temps inopportun et qu'il ne soit donc pas nul, l'échéance du délai de congé devrait être reportée, compte tenu de la période de protection de trois mois prévu par l'art. 336c al. 1 let. b CO et du délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois – prévu contractuellement –, à la fin février 2019. D'autre part, l'intimé a lui-même résilié son contrat avec effet immédiat le 23 novembre 2018, soit avant la fin de son incapacité. Par conséquent, les rapports de travail ont cessé en fait et en droit le jour même où ce congé a été communiqué, peu importe, à ce stade, qu'il soit justifié ou injustifié (TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et les références citées). En cas de résiliation immédiate justifiée, ce qui sera examiné ci-après (cf. consid. 4.3 infra), l'échéance du délai de congé de trois mois – calculé dans le cadre de la détermination du dommage subi par le travailleur – interviendrait, également dans ce cas, à la fin février 2019.

E. 4.1

L'appelante soutient que la résiliation immédiate par l'employé le 23 novembre 2018 serait injustifiée.

E. 4.2

L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la

résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 129 III 380 consid. 2.2). Selon l'art. 337a CO, en cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat si des sûretés ne lui sont pas fournies, dans un délai convenable, afin de garantir ses prétentions contractuelles. En principe, les sûretés portent sur des sommes non encore exigibles ; elles doivent permettre au travailleur de poursuivre son activité sans craindre de n'être pas payé. Quand l'employeur se trouve en demeure de verser le salaire échu, le travailleur peut recourir à l'exécution forcée et, de plus, refuser sa propre prestation jusqu'au paiement de ce qui est dû ; dans ce laps de temps, le droit au salaire subsiste alors même que le travail n'est pas fourni (ATF 120 II 209 consid. 6a et 9). Enfin, en cas de retard répété et prolongé dans le paiement du salaire échu, si ce retard persiste en dépit d'une sommation du travailleur, celui-ci peut résilier immédiatement le contrat ; la résiliation est alors fondée sur l'art. 337 CO (ATF 4A_192/2008 du 9 octobre 2008 consid. 4). De justes motifs ont été admis dans le cas où, en dépit de réclamations du travailleur, l'une accompagnée d'une menace de résiliation, l'employeur avait différé depuis plus de deux mois le paiement de prestations échues (TF 4A_199/2008 du 2 juillet 2008 consid. 2 ; cf. ég. CACI 14 septembre 2016/513, où une résiliation pour justes motifs a été admise dans un cas où, malgré trois mises en demeure, l'employeur n'avait pas versé des créances échues depuis deux, respectivement un mois au moment du congé immédiat). Le travailleur qui a résilié le contrat avec effet immédiat en raison du non-paiement de son salaire a le droit d'être indemnisé à concurrence de la rémunération due jusqu'au prochain terme ordinaire de congé (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, éd. bis et ter, 2010, n. 1.3 ad art. 337b CO et les références citées). Le salaire doit être payé le dernier jour du mois pendant lequel le travail a été accompli, à moins qu'un terme différent ne soit usuel ou convenu entre les parties (art. 76 al. 1 et 323 al. 1 CO).

E. 4.3

En l'espèce, selon les faits retenus par les premiers juges – qui ne sont pas contestés – l'employeur n'a pas versé à l'intimé, jusqu'à ce jour, le salaire du 1^{er} au 14 août 2018, ni les frais de repas pour le mois de juin 2018 par 320 francs. Par courriel du 12 septembre 2018, l'employé a mis son employeur en demeure de lui verser le salaire du mois d'août 2018 dans un délai de trois jours ouvrables et lui a rappelé qu'il lui devait également un montant de 320 fr. pour les frais de repas du mois de juin 2018. Le 18 septembre 2018, il a déposé une requête de conciliation, concluant à ce qu'A._____ soit condamnée à lui verser son salaire du mois d'août 2018 et 320 fr. pour les repas du mois de juin 2018. Par courrier du 24 septembre 2018, le représentant de l'intimé a une nouvelle fois mis l'employeur en demeure pour le paiement du salaire d'août 2018 ainsi que pour les frais de repas du mois de juin 2018. Il a procédé de même par courrier du 1^{er} octobre 2018. Le 8 octobre 2018, l'assurance perte de gain a versé à l'intimé, avec effet rétroactif, les indemnités journalières pour la période allant du 15 août au 30 septembre 2018. Ainsi, au moment de la résiliation par C._____, A._____ ne lui avait toujours pas versé le salaire pour la première partie du mois d'août 2018, ni les frais de repas du mois de juin 2018, ce malgré plusieurs mises en demeure effectuées aux mois de septembre et octobre 2018. Par ailleurs, le 31 octobre 2018, C._____ a déposé une réquisition de poursuite contre son employeur. A

cette occasion, il a appris que ce dernier faisait l'objet de très nombreuses poursuites, l'extrait du registre présentant, au jour du dépôt de la réquisition, plusieurs mentions de poursuites sur un total de neuf pages. De plus, par courrier du 19 novembre 2018, dont l'intimé a reçu une copie, l'assurance perte de gain a informé l'appelante qu'en raison de primes impayées, elle se voyait contrainte de suspendre le versement des indemnités journalières jusqu'au paiement de la totalité des primes dues, frais et intérêts compris. Au regard de ces éléments, on doit admettre, avec les premiers juges, que l'intimé était en droit de résilier avec effet immédiat son contrat de travail, en application de l'art. 337 CO.

E. 5

Dès lors que l'existence d'un juste motif est confirmée, l'intimé a droit, conformément à l'art. 337b CO, à sa rémunération, y compris le treizième salaire, jusqu'à l'échéance du délai de congé légal, soit jusqu'au 28 février 2019. Les calculs des premiers juges n'étant contestés que dans l'hypothèse où les justes motifs devaient être niés, le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point également.

E. 6

En définitive, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

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