

VD_FINDINFO HC / 2021 / 125 vom 8. Februar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-02-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2021___125

FR: VD_FINDINFO HC / 2021 / 125 du 8 février 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2021 / 125 del 8 febbraio 2021

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, RÉSILIATION IMMÉDIATE, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, OBLIGATION DE RENSEIGNER, PRINCIPE DE LA BONNE FOI, OFFRE DE TRAVAILLER | 321a al. 1 CO, 336c al. 2 CO

Erwägungen

E. 1.1

Le recours est recevable contre les décisions finales, incidentes et provisionnelles de première instance qui ne peuvent pas faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272]). Il en va ainsi notamment dans les affaires patrimoniales, lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Conformément à l'art. 321 al. 1 CPC, le recours, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance de recours, soit en l'occurrence la Chambre des recours civile (art. 73 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, le recours est dirigé contre une décision finale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 francs. Interjeté en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable.

E. 2.1

Le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit (Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 3 e éd. 2017, n. 26 ad art. 319 CPC). Elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Hohl, Procédure civile, tome II, 2 e éd. 2010, n. 2508). S'agissant des faits, toutefois, le pouvoir d'examen dont dispose l'autorité saisie d'un recours est plus restreint qu'en appel. En effet, comme pour l'art. 97 al. 1 LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le grief de la constatation manifestement inexacte des faits ne permet que de corriger une erreur évidente, la notion se recoupant en définitive avec l'appréciation arbitraire des preuves (Corboz, Commentaire de la LTF, 2 e éd. 2014, n. 27 ad art. 97 LTF).

E. 2.2

En procédure de recours, les pièces nouvelles sont irrecevables (art. 326 al. 1 CPC). En l'occurrence, l'extrait du Registre du commerce produit en deuxième instance par la partie

recourante se rapporte à un fait notoire au sens de l'art. 151 CPC dans la mesure où l'inscription au Registre du commerce concernée est accessible au public par internet (Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, 2018, n. 2.4 ad art. 151 CPC). Il en résulte que la question de la recevabilité de la pièce comme nouvelle preuve par titre est sans objet. Quant aux pièces produites par la partie intimée, elles ne sont pas nouvelles, donc recevables, dès lors qu'elles ont déjà été produites en première instance.

E. 3.1

Le recourant fait valoir que l'intimé n'aurait pas seulement omis d'offrir ses services, mais qu'il ne l'aurait pas du tout informé de son empêchement de travailler. Il affirme également qu'étant dans l'ignorance de l'incapacité de travail jusqu'au 23 juillet 2020 – fait que le jugement querellé retient –, il n'aurait pas pu inviter son employé à reprendre le travail dès la fin de l'incapacité de travail alors qu'il était persuadé que le contrat avait pris fin le 30 juin 2020. Enfin, le recourant s'insurge contre le reproche de n'avoir pas établi la date de réouverture de son établissement, ayant évoqué oralement une fermeture de mars à juin 2020 et n'ayant pas été interpellé par le premier juge pour produire des pièces à cet égard. Dans sa réponse reproduisant les allégués de sa requête d'intervention du 17 septembre 2020, l'intimée Caisse de chômage s'est contentée d'affirmer qu'elle était subrogée aux droits de l'assuré, sans tenter de réfuter les arguments du recourant.

E. 3.2.1

L'art. 321a al. 1 CO prévoit notamment que le travailleur sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Jurisprudence et doctrine en ont déduit un devoir d'informer l'employeur. Ce devoir d'information découlant du devoir de fidélité implique notamment que le travailleur signale sans délai à l'employeur des absences imprévues, par exemple en cas de maladie (Wyler/Heinzer, Droit du travail,

E. 3.2.2

En l'espèce, l'hospitalisation du travailleur et son déroulement, comme il les a décrits, ne l'empêchaient pas d'informer très rapidement son employeur de son incapacité, à tout le moins dès le 13 juillet 2020. Le recourant n'a pas invoqué que l'annonce tardive de l'empêchement de travailler lui aurait causé un préjudice particulier et aucune partie ne soutient qu'elle serait constitutive d'un abus de droit ayant pour effet de supprimer l'extension au 31 juillet 2020 de la protection contre le congé (cf. Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, Bâle 2012, n. 15 ad art. 336c CO). Il en découle que la seule tardivité de l'annonce n'a pas pour conséquence de mettre à néant les prétentions salariales de l'employé pour la période courant jusqu'au 31 juillet 2020.

E. 3.3.1

La prolongation des rapports de travail sur la base de l'art. 336c al. 2 CO ne modifie pas les droits et obligations des parties. Le travailleur doit fournir sa prestation dès qu'il a recouvré sa capacité de travail alors que l'employeur reste tenu de payer le salaire (art. 319 al. 1 CO). S'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102 ss CO) et l'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO ; ATF 132 III 406 consid. 2.6 ; 115 V 437 consid. 5a). De même, les règles sur la demeure de l'employeur sont applicables. S'il empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, l'employeur doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO). La

demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait clairement offert ses services (ATF 115 V 437 consid. 5a ; TF 4C.189/2005 du 17 novembre 2005 consid. 3.3 ; TF 4C.230/2005 du 1^{er} septembre 2005 consid. 3.1 ; TF 4C.331/2001 du 12 février 2002 consid. 4b ; TF 4C.383/1991 du 23 octobre 1992 consid. 3c, reproduit in SJ 1993, p. 365). Le travailleur ayant recouvré sa capacité de travail ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé (ATF 118 II 139 consid. 1a et les réf. citées ; TF 4C.66/1994 du 20 juillet 1994 consid. 3b, reproduit in SJ 1995 p. 801) ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (TF 4C.230/2005 précité consid. 4 ; TF 4C.331/2001 précité consid. 4c ; cf. Aubert, op. cit., n. 3 ad art. 324 CO et n. 6 ad art. 335c CO). Au surplus, le travailleur ne peut en principe se prévaloir de sa méconnaissance de la loi pour justifier une absence d'offre de services, l'employeur n'ayant, en règle générale, pas l'obligation d'informer l'employé sur ses droits en matière de protection contre les licenciements (ATF 115 V 437 consid. 6d ; TF 4C.230/2005 précité consid. 3.3 ; TF 4C.383/1991 précité consid. 3d). La question demeure toutefois ouverte de savoir si, en vertu du principe de la bonne foi ou de son obligation de diligence, l'employeur n'assume pas un devoir d'information lorsqu'il se rend compte ou devrait se rendre compte de l'erreur du travailleur, tout en étant conscient que celui-ci subira un préjudice irréparable en ne faisant pas valoir les droits découlant de la protection contre les congés (ATF 115 V 437 consid. 6b ; TF 4C.230/2005 précité consid. 3.3 ; TF 4C.331/2001 précité consid. 4c). Dès que l'incapacité cesse, l'employé a l'obligation de fournir sa prestation. L'employé qui ne se présente pas à son travail à l'échéance de l'incapacité non fautive est considéré comme étant en demeure puisqu'il n'exécute pas sa prestation. Dans ce cas, l'employeur peut refuser de lui payer son salaire (Fuld, L'obligation de fournir ses services en cas de licenciement en temps inopportun, in Panorama II en droit du travail, Berne 2012 p. 135).

E. 3.3.2

En l'espèce, il est établi que l'employeur croyait de bonne foi que les rapports de travail avaient pris fin le 30 juin 2020. Son employé ne l'a en effet informé de son empêchement de travailler que le 23 juillet 2020, alors que le dernier jour de son incapacité de travail était le 12 juillet 2020. L'employé n'a en outre offert de reprendre le travail le samedi 25 juillet suivant seulement. Or, dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19 qui a entraîné la fermeture des établissements publics à la mi-mars 2020, il est notoire que leur exploitation a été à nouveau autorisée dès les mois de mai-juin 2020 à la condition de respecter diverses règles affinées suite à l'adoption de divers plans successifs de protection dans cette branche. L'employé ne pouvait dès lors pas partir de l'idée que le restaurant où il devait travailler serait de toute manière fermé si bien qu'il n'avait pas à se manifester dès la fin de son incapacité de travail. Il découle de ces faits et des règles rappelées ci-dessus que l'employeur était en droit de refuser de payer le salaire à son employé en demeure pour une prestation de travail non fournie durant les douze jours de la période du 13 au 24 juillet 2020. En revanche, pour les sept jours courant entre le 25 et le 31 juillet 2020 et concernés par l'offre de reprendre le travail dès le lundi 27 juillet, le salaire est dû. A cet égard, les objections soulevées par l'employeur dans son écriture du 5 octobre 2020 – en vertu desquelles cette reprise du travail n'aurait eu guère d'utilité et l'aurait placé dans une situation difficile sur le plan organisationnel – ne sont pas pertinentes. En effet, des difficultés de ce type se présentent chaque fois qu'un employé, après un empêchement, reprend subitement son travail pour une courte durée. En définitive, le recours doit être partiellement admis en ce sens que le recourant doit les indemnités de chômage pour la

période du 25 au 31 juillet 2020, soit cinq indemnités journalières (par semaine) de 151 fr. 80 chacune, ce qui correspond, après déduction des charges sociales, à un montant net de 680 fr. 50.

E. 4

e éd. 2019, p. 116 et p. 857). Ainsi le Tribunal fédéral a confirmé le bien-fondé du licenciement immédiat d'un travailleur absent pour cause de maladie qui n'avait pas donné de nouvelles durant trois jours et était demeuré injoignable durant ce temps, alors que son état ne l'empêchait pas de faire part de son absence à l'employeur (TF 4A_521/2016 du 1^{er} décembre 2016 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 116). L'art. 31 al. 1 CCNT – auquel le contrat conclu entre les parties est soumis – a la teneur suivante : « en cas d'empêchement de travailler, le collaborateur est tenu d'en aviser immédiatement l'employeur ». L'art. 31 al. 2 CCNT prévoit que le collaborateur répond des dommages causés à l'employeur et dont il s'est rendu coupable intentionnellement ou par négligence. Selon le commentaire officiel de la CCNT, si le collaborateur est empêché d'exécuter son travail, il doit en aviser immédiatement l'employeur, faute de quoi il risque une peine conventionnelle et le versement d'une compensation du préjudice causé.

E. 4.1

Pour ces motifs, le recours doit être partiellement admis et le jugement réformé en ce sens que la Caisse cantonale de chômage est subrogée à I. _____ à concurrence de 680 fr. 50 et que W. _____ est reconnu débiteur de la Caisse cantonale de chômage et lui doit immédiat paiement de ce montant.

E. 4.2

S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

E. 4.3

Selon les règles générales de répartition, les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC) ; ils sont répartis selon le sort de la cause lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 al. 2 CPC). En l'espèce, le recourant a partiellement gain de cause dans la mesure où il obtient 50 % de ses conclusions, alors que l'intimée Caisse cantonale de chômage a conclu au rejet de l'entier des conclusions. Cette dernière doit dès lors être considérée comme ayant partiellement succombé. Des dépens réduits de moitié devront être mis à sa charge, à concurrence de 150 fr. (art. 8 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Par ces motifs, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal, prononce : I. Le recours est partiellement admis. II. Le jugement est modifié aux chiffres II et III de son dispositif comme il suit : II. _____ dit et constate que la Caisse cantonale de chômage est subrogée au demandeur I. _____ ce à concurrence de 680 fr. 50 (six cent huitante francs et cinquante centimes), avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2020 représentant les indemnités de chômage au demandeur I. _____ pour la période du 25 au 31 juillet 2020 ; III. _____ dit que le défendeur W. _____, entreprise individuelle, est reconnu débiteur de la Caisse cantonale de chômage et lui doit immédiat paiement de la somme de 680 fr. 50 (six cent huitante francs et cinquante centimes), avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} août 2020 ; Le jugement est confirmé pour le surplus. III. L'intimée Caisse cantonale de chômage versera au recourant W. _____ la somme de 150 fr. (cent cinquante francs) à titre de dépens de deuxième instance. IV. L'arrêt, rendu sans

frais, est exécutoire. Le président : La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : ■ Me Jean-Samuel Leuba (pour W. _____), ■ M. I. _____, personnellement, - Caisse cantonale de chômage. La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est de 1'361 fr. 15. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. La greffière :

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