

# VD\_FINDINFO HC / 2022 / 144 vom 14. März 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-03-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2022\\_\\_\\_144](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___144)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2022 / 144 du 14 mars 2022

IT: VD\_FINDINFO HC / 2022 / 144 del 14 marzo 2022

## Regeste

INDEMNITÉ DE VACANCES, VACANCES, JUSTE MOTIF, RÉSILIATION IMMÉDIATE, CONTRAT DE TRAVAIL, CHAUFFEUR, TAXI, MOTIVATION DE LA DEMANDE | 329d al. 1 CO, 229 CPC (CH), 311 al. 1 CPC (CH), 311 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1

CPC).

#### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise 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. 311 al.

#### E. 1.2

Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance, l'appel est recevable.

### E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Il offre à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen (Jeandin, Commentaire Romand, Code de procédure civile, 2 e éd. 2019, n. 1 ad art. 310 CPC). Celle-ci 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 129, spéc. p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., p. 135).

#### E. 3.1

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé, soit démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A\_474/2013 du 10 mars 2014 consid. 3.1 ; TF 5A\_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2, in RSPC 2013 p. 29 ; TF 4A\_659/2011 du 7

décembre 2011 consid. 3 et 4, in SJ 2012 I 131). Pour être recevable, il ne suffit ainsi pas à l'appelant de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée, sa motivation devant être suffisamment explicite pour que l'instance de recours puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 et les références citées ; TF 5D\_43/2019 du 24 mai 2019 consid. 3.2.2.1). Le renvoi à des écrits annexes est irrecevable (TF 1C\_80/2018 du 23 mai 2019 consid. 2 ; CACI 18.09.2020/400 consid. 2.2).

### **E. 3.2**

et 3.3; TF 4A\_619/2019 du 15 avril 2020 consid. 3.1; 4A\_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1). La simple indication selon laquelle l'indemnité afférente aux vacances est comprise dans le salaire total ne suffit donc pas; la part représentant cette indemnité doit être fixée en pourcentage ou en chiffres (ATF 116 II 515 consid. 4b; TF 4A\_463/2010 du 30 novembre 2010 consid. 3) et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail écrit que dans les décomptes de salaire (ATF 129 III 493 consid. 3.3; TF 4A\_561/2017, précité, consid. 3.1; 4A\_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1). Si les conditions ci-dessus ne sont pas réunies, l'employeur doit payer le salaire afférent aux vacances. Que l'employé ait pris ses vacances en nature n'y change rien (ATF 129 III 664 consid. 7.2; TF 4A\_612/2019 du 15 avril 2020; 4A\_561/2017, précité, consid. 3.1; 4A\_205/2016, précité, consid. 2.6.1).

### **E. 4.1**

Dans un premier moyen, sous le grief intitulé « contestation inexacte des faits », l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir estimé qu'un salaire de 4'408 fr. 25 serait convenable, estimant qu'il n'appartenait pas au juge de rentrer dans ces considérations et que cette notion de salaire « convenable » devrait être retirée.

### **E. 4.2**

L'appelante méconnaît la jurisprudence, publiée, qui exige, lorsque le travailleur est rémunéré exclusivement à la commission - comme en l'espèce -, que sa rémunération soit convenable (ATF 139 III 214 consid. 5.1 ; 129 III 664 consid. 6.1 ; TF 4A\_458/2018 du 29 janvier 2020 consid. 4.4.2). Or, cela implique nécessairement que le juge se penche sur cette question (dans ce sens, cf. ATF 139 III 214 consid. 5.1). On relève à cet égard que le caractère convenable d'une rétribution est une notion juridique imprécise qui laisse au juge du fait un pouvoir d'appréciation (ATF 139 III 214 consid. 5.2). Il ne s'agit donc pas d'une question de fait, comme le soutient l'appelante. Pour le surplus, l'appelante ne prétend pas que le montant retenu serait excessif et n'en tire aucune conséquence quant à la décision attaquée. Dans la mesure de sa recevabilité, le grief est ainsi infondé.

### **E. 5.1**

L'appelante, toujours sous le titre « constatation inexacte des faits », semble ensuite critiquer la décision de l'autorité précédente d'accorder une indemnité pour les vacances.

#### **E. 5.2.1**

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). Cette disposition est relativement impérative, en ce sens qu'il ne peut y être dérogé au détriment du travailleur

(art. 362 al. 1 CO). En règle générale, le salaire relatif aux vacances doit être versé au moment où celles-ci sont prises et il n'est pas admissible d'inclure l'indemnité de vacances dans le salaire total. Le Tribunal fédéral a d'abord admis que, dans des situations particulières, ce par quoi il faut entendre une activité très irrégulière, l'indemnité de vacances pouvait exceptionnellement être incluse dans le salaire total (ATF 118 II 136 consid. 3b; 116 II 515 consid. 4a; 107 II 430 consid. 3a). Par la suite, il s'est toutefois interrogé sur la justification d'une telle dérogation (ATF 129 III 493 consid. 3.2 et 3.3; 129 III 664 consid. 7.2). Laissant la question en suspens, il a relevé que, dans tous les cas, outre la nécessité objective due à une activité irrégulière (première condition), la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances devait être mentionnée clairement et expressément dans le contrat de travail lorsqu'il était conclu par écrit (deuxième condition), ainsi que sur les décomptes de salaire périodiques (troisième condition; ATF 129 III 493 consid.

### **E. 5.2.2**

De manière générale, l'employé reste libre de faire valoir ses prétentions jusqu'à l'écoulement du délai de prescription, sans que cela ne constitue en principe un abus de droit. Ainsi, sauf circonstances particulière, l'employeur ne peut pas invoquer l'écoulement du temps pour s'opposer aux prétentions du travailleur qui tarde à les faire valoir, par exemple en attendant la fin des rapports de travail. Seules des circonstances tout à fait particulières peuvent paralyser l'exercice d'une prétention du travailleur en raison de son caractère abusif, car sinon l'institution de la prescription serait largement vidée de sa substance. Parmi les circonstances additionnelles susceptibles de rendre abusif le comportement du travailleur, la jurisprudence mentionne le fait que le cocontractant subisse un préjudice reconnaissable du fait de l'exercice tardif du droit alors qu'on aurait pu attendre du travailleur qu'il agisse plus tôt ou le fait que le travailleur retarde l'exercice de son droit pour se procurer un avantage injustifié (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 356 et les arrêts cités, notamment ATF 131 III 439 consid. 4.1, JT 2006 I 35 ; TF 4A\_184/2018 du 28 février 2010 et 4A\_367/2018 du 27 février 2019, dans lesquels l'abus de droit a été admis après l'écoulement de 7 ans, respectivement

### **E. 5.3.1**

Là encore, la critique de l'appelante ne porte pas sur une question de fait, mais de droit, et le renvoi de l'appelante à son mémoire de plaidoirie ne constitue pas une motivation recevable (cf. consid. 3.1 ci-avant). Ensuite, l'appelante confond manifestement le temps de travail avec la rémunération du travail lorsqu'elle conteste le fait que l'intimé était employé à plein temps pendant environ trois ans au motif qu'il était rémunéré en fonction de la quantité de travail fourni. Au surplus, elle n'expose pas en quoi la constatation de l'autorité précédente que l'intimé a travaillé pour elle au-delà d'un plein temps serait inexacte, de sorte qu'il n'y a pas lieu de revenir sur ce point. Par conséquent et à l'instar de l'autorité précédente, il convient de constater que l'une des trois conditions cumulatives posées par la jurisprudence claire et constante en la matière pour admettre l'inclusion de l'indemnité des vacances dans le salaire – soit la condition de la nécessité objective due à une activité irrégulière – n'est pas remplie. L'indemnité afférente aux vacances devait donc bien être payée en sus du salaire, peu importe que l'intimé les ait effectivement prises en nature ou non. De ce fait, les autres griefs de l'appelante sur cette prétention sont sans objet, notamment en ce que celle-ci plaide, de manière audacieuse et non convaincante, que dès lors que le contrat de travail écrit ne prévoyait pas, contrairement aux fiches de salaire, l'inclusion de l'indemnité

de vacances au salaire, les parties auraient nécessairement passé une convention orale complétant le contrat sur ce point.

### **E. 5.3.2**

En se référant principalement aux dispositions de la partie générale du Code des obligations, l'appelante invoque encore un abus de droit de l'employé de réclamer le paiement d'une indemnité pour les vacances. Ce grief est également infondé, l'appelante faisant fi du fait que le droit dont se prévaut l'employé est de nature semi-impérative (art. 362 CO) et que dès lors la notion d'abus de droit est beaucoup plus restrictive. Le fait que l'employé ait pris des vacances pour lesquelles il demande une indemnisation n'est par ailleurs pas pertinent, comme on l'a vu plus haut (cf. consid. 5.2 ci-avant). Le seul fait que les art. 336 ss CO permettent à l'employé de se plaindre d'un « congé représailles » n'est pas non plus apte à remettre en cause l'hypothèse que l'intimé n'ait pas osé réclamer le paiement de son indemnité pour vacances pendant la durée des rapports contractuels de peur d'être licencié. Enfin, il convient de relever que l'intimé n'a pas particulièrement tardé à réclamer ses prétentions et que son cas n'est aucunement comparable à ceux pour lesquels le Tribunal fédéral a admis un abus de droit. En définitive, les conditions très restrictives permettant de refuser à l'employé l'octroi de ses prétentions au motif qu'il abuserait de son droit ne sont clairement pas remplies, sauf à admettre un tel abus à chaque fois que l'employé réclame quelque chose après la fin du contrat, ce qui n'est pas le sens voulu par la jurisprudence.

6. 6.1 Enfin, l'appelante conteste n'avoir pas disposé de justes motifs pour licencier avec effet immédiat l'intimé. Elle se réfère en particulier à la pièce 107 (recte : 107bis), dont elle reconnaît elle-même la production tardive, mais estime que l'art. 337 al. 3 CO devrait prendre le pas sur l'art. 229 CPC.

6.2 6.2.1 Selon l'art. 229 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont admis aux débats principaux que s'ils sont invoqués sans retard et qu'ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction (novas proprement dits) (al. 1 let. a) ou s'ils existaient avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction mais ne pouvaient être invoqués antérieurement bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (novas improprement dits) (al. 1 let. b). S'il n'y a pas eu de second échange d'écritures ni de débats d'instruction, les faits et moyens de preuves nouveaux sont admis à l'ouverture des débats principaux (al. 2). Lorsqu'il doit établir les faits d'office, le tribunal admet des faits et moyens de preuve nouveaux jusqu'aux délibérations.

6.2.2 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées 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 (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Dans son appréciation, le juge applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les réf. citées).

6.3 L'appelante méconnaît les conditions posées par l'art. 337 al. 3 CO, qui indique que le juge doit apprécier librement s'il existe de justes motifs, mais demeure muet s'agissant des preuves qui peuvent être prises en compte dans cette libre appréciation, question réglée par l'art. 229 CPC. Ainsi, les deux règles prévues

aux art. 229 CPC, respectivement 337 al. 3 CO, sont complémentaires et ne s'excluent pas l'une l'autre : l'art. 229 CPC, qui régit la procédure, demeure applicable en l'espèce dès lors que l'appelante, pourtant assistée, n'a pas produit en temps utile la pièce qu'elle invoque. Elle l'avait d'ailleurs formellement retirée du dossier lors de l'audience du 3 novembre 2015. En outre, l'appelante ne formule aucun grief contre la motivation subsidiaire du jugement, qui retient que même si l'on admettait que le motif de licenciement allégué était établi, celui-ci aurait justifié un simple avertissement. Ainsi, la contestation liée à l'absence de motif de licenciement avec effet immédiat est de toute manière irrecevable. 7. Compte tenu de ce qui précède, l'appel, manifestement irrecevable, respectivement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement attaqué confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'687 fr. (art. 62 al. 2 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à procéder.

## **E. 8**

ans et demi avant que l'employé ne réclame ses prétentions). En ce qui concerne en particulier le droit aux vacances, le Tribunal fédéral considère que même si l'employé a effectivement pris ses vacances durant ses années de service, le fait d'exiger au terme de la relation contractuelle le salaire afférent aux vacances en raison du non-respect des conditions formelles pour une indemnisation n'est pas constitutif d'un abus de droit (cf. notamment ATF 129 III 493 consid. 5.1, JT 2004 I 49 ; TF 4A\_561/2017 du 19 mars 2018, consid. 3.1).

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