

VD_FINDINFO HC / 2024 / 378 vom 3. Juni 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-06-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2024___378

FR: VD_FINDINFO HC / 2024 / 378 du 3 juin 2024

IT: VD_FINDINFO HC / 2024 / 378 del 3 giugno 2024

Regeste

REJET DE LA DEMANDE, CONTRAT DE TRAVAIL, FARDEAU DE LA PREUVE, RÉSILIATION, DÉLAI DE RÉSILIATION, DROIT AU SALAIRE, DEMEURE | 8 CC, 324 al. 1 CO, 324 CO, 335c al. 1 CO, 335c al. 2 CO, 335c CO, 341 al. 1 CO, 341 CO, 312 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1.1

La voie de l'appel est ouverte 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 au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit 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. 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) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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. Elle peut en principe revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2 ; TF 5A_891/2022 du 11 janvier 2024 consid. 4.3.1).

E. 3.1

Dans un premier grief, l'appelante – qui invoque implicitement une constatation incomplète des faits et une mauvaise application du droit – reproche aux premiers juges de ne pas avoir pris en considération le fait que l'intimé était demandeur de la résiliation de son contrat de travail car il n'était pas à l'aise dans son travail et il désirait prendre soin de sa mère malade. C'est d'un commun accord que les intéressés seraient ainsi convenus de résilier le contrat de travail dans un délai d'un mois. L'intimée ayant observé que le délai de résiliation était de trois mois, les parties seraient convenues d'un nouveau contrat (ou d'une modification du contrat initial) prévoyant un délai de résiliation d'un mois. L'intimé aurait ensuite transmis à l'intimée le nouveau contrat, ainsi qu'une convention de fin des rapports de travail.

E. 3.2.1

Selon l'art. 335c CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse [Livre cinquième : Droit des obligations] du 30 mars 1911 ; RS 220), après le temps d'essai, le contrat de travail 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 (al. 1). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2). La résiliation du contrat de travail est une manifestation de volonté unilatérale par laquelle une partie déclare mettre fin de son propre chef aux rapports de travail. Ce faisant, elle exerce un droit formateur qui déploie ses effets dès qu'il parvient au destinataire : le principe de réception fait foi. La loi ne requiert aucune forme particulière, mais la volonté exprimée doit être claire et exempte d'incertitudes : l'interprétation de la déclaration se fait selon le principe de la confiance (ATF 135 III 441 consid. 3 ; ATF 133 III 517 consid. 3.3 ; ATF 113 II 259 consid. 2a ; TF 4A_479/2021 du 29 avril 2022 consid. 4.1). L'exercice d'un droit formateur est univoque, sans condition et revêt en principe un caractère irrévocable (ATF 135 III 441 consid. 3.3 ; TF 4A_439/2022 du 25 août 2023 consid. 5.1). La résiliation donnée pour une échéance antérieure au terme légal ou contractuel n'est pas nulle ; elle est reportée au terme de congé le plus rapproché (TF 4A_356/2022 du 20 décembre 2022 consid. 3.1 ; TF 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.1).

E. 3.2.2

Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Cette disposition ne prohibe que la renonciation unilatérale du travailleur à des droits qu'elle protège (TF 4A_13/2018 du 23 octobre 2018 consid. 4.1). L'art. 341 al. 1 CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord (convention de résiliation), les parties empêchant ainsi la naissance de nouvelles prétentions. Si toutefois leur convention emporte renonciation du travailleur à des prétentions (existantes) de droit impératif, un tel accord n'est valable que sous la forme d'une véritable transaction, comprenant des concessions d'importance comparable de la part de chaque partie (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 119 II 449 consid. 2a ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 8C_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 5.1.2 ; TF 4A_13/2018 précité consid. 4.1.1). L'art. 341 al. 1 CO ne fait pas non plus obstacle à une transaction sur les modalités de la fin des rapports de travail, à condition qu'il y ait une équivalence appropriée des concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient de valeur comparable. Le travailleur ne

peut pas disposer librement des créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective et, en particulier, il ne peut pas y renoncer sans contrepartie correspondante (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; ATF 110 II 168 consid. 3b ; TF 4A_13/2018 précité consid. 4.1.2). Ces deux accords se distinguent en ce sens que la convention de résiliation vise à empêcher la naissance de nouvelles prétentions, tandis que la transaction (régissant les modalités de la fin des rapports de travail) implique la renonciation à des prétentions existantes et, partant, présuppose le respect des exigences tirées de l'art. 341 al. 1 CO (TF 4A_13/2018 précité consid. 4.1.3). Savoir si les parties ont passé l'un ou l'autre de ces deux accords et, partant, la qualification juridique de leur accord, est affaire d'interprétation de leurs manifestations de volonté, conformément aux principes développés par la jurisprudence et donc sans égard aux termes inexacts dont elles ont pu se servir (art. 18 al. 1 CO ; TF 4A_13/2018 précité consid. 4.2).

E. 3.2.3

Pour toutes les prétentions fondées sur le droit civil fédéral, l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210) règle la répartition du fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve. Aux termes de cette disposition, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'un fait est établi ou réfuté, la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se pose plus et le grief tiré de la violation de l'art. 8 CC devient sans objet (ATF 141 III 241 consid. 3.2 ; ATF 130 III 591 consid. 5.4 ; TF 4A_477/2021 du 24 juin 2022 consid. 5.1). Par exception, le fardeau de la preuve d'un fait implicite n'incombe à la partie demanderesse que lorsque sa partie adverse l'a contesté. Un fait implicite est par définition un fait qui est contenu sans aucun doute dans un autre allégué de fait expressément invoqué, dont le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve n'incombent à la partie demanderesse que lorsque sa partie adverse l'a contesté (ATF 144 III 519 consid. 5.3.2 ; TF 4A_283/2008 du 12 septembre 2008 consid. 6, non publié in ATF 134 III 541 ; TF 4A_243/2018 du 17 décembre 2018 consid. 4.2.1). S'agissant de l'allégation d'une facture, le Tribunal fédéral a considéré que la nature, la qualité et le prix des prestations y figurant ne sont pas des allégations implicites ; seuls sont implicites le fait que la facture a été adressée à son destinataire et le fait que celle-ci l'a bien reçue (ATF 144 III 519 consid. 5.3.2). La maxime inquisitoire sociale ne modifie pas la répartition du fardeau de la preuve (TF 4C.441/2006 du 23 mars 2007 consid. 4.3.1 ; TF 4C.140/2006 du 14 août 2006 consid. 3.1).

E. 3.3

En l'espèce, le tribunal a considéré que le texte de la lettre de licenciement du 17 décembre 2021 était clair et qu'il n'y avait pas lieu de l'interpréter d'une autre manière que son sens littéral. S'il était ressorti des témoignages que l'intimé avait déclaré qu'il ne se sentait pas à l'aise dans son travail, qu'il traversait une phase dépressive consécutive au décès de son père, qu'il devait s'occuper de sa mère et qu'il avait envie de partir, cela ne signifiait pas qu'il acceptait de renoncer à ses droits découlant de son contrat de travail (jugement, p. 8). L'autorité précédente a ainsi bien tenu compte des faits invoqués par l'appelante à l'appui de son grief. On ne décèle au demeurant pas de violation du droit dans l'appréciation de ces faits. L'appelante ne conteste en effet pas qu'un congé a été donné le 17 décembre 2021 à l'intimé pour le 31 janvier 2022, soit avec un délai de préavis d'un mois. La lettre de licenciement est claire et sans équivoque et ne fait nullement mention d'un accord de l'intimé quant à une réduction du délai de congé. L'appelante a clairement et

unilatéralement manifesté sa volonté de se séparer de l'intimé. Elle a exercé un droit formateur, irrévocable et sans condition. S'il est exact que l'intimé ne s'opposait pas à son licenciement, il est tout aussi exact de dire que l'appelante ne souhaitait pas poursuivre ses rapports de travail avec l'intimé. En effet, tous les témoignages recueillis démontrent que l'intimé ne donnait pas satisfaction et n'était pas autonome dans son travail. Par ailleurs, lorsque l'intimé a signifié qu'il rencontrait des difficultés avec le chômage, l'appelante ne l'a pas réintégré, manifestant par là qu'elle n'entendait pas collaborer plus longtemps avec lui. Par surabondance, et comme cela a été relevé par les premiers juges, le fait que l'intimé ait souhaité être licencié n'implique pas pour autant qu'il ait renoncé à son droit au salaire durant le préavis. Au vu de ce qui précède, on ne saurait interpréter la lettre de licenciement comme un accord de résiliation par lequel l'appelante et l'intimé seraient convenus d'une réduction du délai de congé. S'agissant du nouveau contrat de travail et de la convention de fin des rapports de travail dont se prévaut l'appelante, il est à noter qu'aucun de ces deux documents ne figure au dossier. Leur existence ne ressort que du courrier du 25 février 2022 de l'intimé à l'appelante et du témoignage de T._____. Conformément à l'art. 8 CC, il incombait toutefois à l'appelante d'alléguer et de prouver les faits dont elle entend tirer un droit. Pour ce motif déjà, le grief doit être rejeté. Quoi qu'il en soit, conformément à ce qui a été exposé ci-dessus, le contrat de travail était déjà résilié et mis à néant, de sorte qu'il ne pouvait plus être modifié par la suite quant à ses modalités. Concernant la prétendue convention de fin des rapports de travail, en admettant qu'un tel accord existe, et en admettant que celui-ci – dont on ignore le contenu – ne prévoie que la réduction du délai de préavis par rapport au contrat de travail, on ne peut que constater qu'il n'existe pas d'équivalence des concessions. En effet, l'appelante voulait se défaire au plus vite de l'intimé et un tel accord était ainsi à son avantage. Quant à l'intimé, un tel accord impliquait une renonciation à deux mois de salaire, alors que rien ne prouve que le fait de s'occuper de sa mère était d'une urgence telle qu'il n'aurait pas pu accomplir ses tâches durant l'entier du préavis. Il ressort d'ailleurs des éléments au dossier que l'intimé ne souhaitait pas prendre le risque de se retrouver sans revenu. L'idée d'un tel accord était au contraire de faire supporter à l'intimée le paiement d'un revenu à l'intimé pour permettre à l'appelante de se défaire plus rapidement de lui. En toute hypothèse, le grief doit ainsi être rejeté.

E. 4.1

Dans un deuxième grief, l'appelante conteste que l'intimé ait valablement offert ses services. Il aurait en réalité uniquement cherché un arrangement avec l'appelante de manière à pouvoir quitter son emploi au plus vite, sans subir de pénalité financière. Par surabondance, l'intimé ne démontrerait pas avoir envoyé à l'appelante le courrier du 25 février 2022, alors que la preuve lui incombait.

E. 4.2

Pour que le travailleur puisse réclamer son salaire pour la période courant du terme erroné pour lequel le congé a été signifié jusqu'à l'échéance pour laquelle le contrat pouvait valablement être résilié, il doit en principe soit avoir travaillé soit avoir offert de travailler jusqu'à cette échéance (TF 4A_356/2022 précité consid. 3.1 ; TF 4C.230/2005 du 1^{er} septembre 2005 consid. 3). En vertu de l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectivement offert ses services. Lorsque c'est l'employeur qui commet l'erreur au sujet du délai de résiliation applicable, le principe de la bonne foi commande de ne pas faire grief au travailleur d'avoir omis d'offrir ses services si celui-ci ignore que le délai appliqué est trop court ou ne devait pas le savoir ; dans ce cas-là, l'employé pourra donc prétendre à

son salaire jusqu'à la fin des rapports de travail (TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 consid. 5.2 ; Heinzer, in : Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon (édit.), 2^{ème} éd, Berne 2022, n. 19 ad art. 335c CO).

E. 4.3

Les premiers juges ont considéré que les témoignages de l'épouse de l'intimé et de P.K_____, ainsi que les échanges de courriers au dossier montraient que l'intimé avait clairement informé l'appelante qu'il ne pouvait se permettre de renoncer à son salaire pendant deux mois, partant que l'appelante devait le reprendre à son service jusqu'à l'échéance du délai de congé et qu'il réclamerait son salaire pour cette période. Il y avait ainsi lieu de constater que l'intimé avait offert ses services à l'appelante, laquelle avait refusé de le reprendre à son service jusqu'à l'échéance du délai de congé au 31 mars 2022, le libérant ainsi de son obligation de travailler (jugement, pp. 9 et 10). En l'occurrence, il ressort des courriers produits que c'est l'intimée qui a informé l'intimé de l'existence du délai de résiliation de trois mois. Celle-ci a en outre expressément attiré l'attention de l'intimé sur la nécessité d'offrir ses services. L'intimé lui a alors répondu avoir suivi ce conseil en contactant immédiatement l'appelante par téléphone. L'offre de services ressort également du courrier adressé par l'intimé à l'appelante le 25 février 2022, dont la preuve de l'envoi n'incombait pas à l'intimé, dès lors que l'appelante n'a pas allégué l'absence de réception de ce courrier (fait implicite ; supra consid. 3.2.2). Il ressort en outre de l'audition de l'épouse de l'intimé que celui-ci a offert de retourner travailler, en se rendant même directement dans l'entreprise. Enfin, l'appelante ne conteste pas que P.K_____ a eu des contacts téléphoniques avec l'intimé. Il s'ensuit que l'appréciation des preuves permettait bien de considérer que l'intimé avait valablement offert ses services, de sorte que la question de la répartition du fardeau de la preuve ne se posait plus. L'autorité de première instance n'a ainsi pas violé l'art. 8 CC et le grief doit être rejeté.

E. 5.1

En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement doit être confirmé.

E. 5.2

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 366 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe entièrement (art. 106 al. 1 CPC).

E. 5.3

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, les intimés n'ayant pas été invités à procéder.

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