

## **VD\_GERICHTE P218.050055 vom 23. August 2019**

VD Tribunal cantonal, 2019-08-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P218.050055](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P218.050055)

FR: VD\_GERICHTE P218.050055 du 23 août 2019

IT: VD\_GERICHTE P218.050055 del 23 agosto 2019

### **Erwägungen**

#### **E. 3.1.1**

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. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais ne s'oppose pas à un arrangement comportant des concessions réciproques –d'importance comparable –, pour autant qu'il s'agisse nettement d'un cas de transaction (Aufhebungsvertrag ; ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 4A\_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A\_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1). Les parties restent libres de rompre le contrat d'un commun accord pour une date précise, pour autant qu'elles ne cherchent pas à détourner par ce biais une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a). Une résiliation conventionnelle ne doit être admise qu'avec retenue. Elle suppose notamment que soit prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (TF 4A\_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A\_362/2015 du 1er décembre 2015 consid.

- 8 -

#### **E. 3.1.2**

Pour rechercher la volonté subjective des parties, comme pour interpréter une clause contractuelle selon le principe de la confiance, il convient de partir en premier lieu du texte de la clause. Toutefois, même s'il est apparemment clair, le sens d'un texte souscrit par les parties n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art. 18 al. 1 CO). Lorsque la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de cette dernière ne restitue par exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser que celui-ci ne correspond pas à leur volonté (TF 4A\_567/2013 du 31 mars 2014, consid. 5 ; TF 4A\_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 4.1 ; TF 4A\_467/2011 du 11 novembre 2011 consid. 3 ; ATF 136 III 186 consid. 3.2.1, SJ 2010 I 317 ; ATF 131 III 606 consid. 4.2, rés. in JdT 2006 I 126 ; Winiger, Commentaire romand, CO I, nn. 25 ss ad art. 18 CO). Les déclarations des parties antérieures à la conclusion du contrat, les

- 9 - circonstances ayant précédé ou accompagné la conclusion et la correspondance échangée peuvent ainsi fournir des informations sur leur volonté et leurs intentions. Une attitude convergente des parties après la conclusion du contrat peut indiquer l'existence d'un réel consensus, tandis qu'un changement simultané des comportements après la conclusion peut faire apparaître une modification ultérieure du contrat (Winiger, op. cit., n.

34 ad art. 18 CO et les références citées).

### **E. 3.2**

et les arrêts cités). Lorsque l'accord est préparé par l'employeur, il faut en outre que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature (TF 4A\_364/2016 du 31 octobre 2016 consid. 3.1 ; TF 4A\_103/2010 du 16 mars 2010 consid. 2.2). L'accord de résiliation qui ne satisfait pas aux conditions susmentionnées ne lie pas les parties. Jurisprudence et doctrine considèrent qu'il faut faire abstraction dudit accord et appliquer, en son lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire, c'est-à-dire les règles du Code des obligations ou d'une convention collective de travail qui régissent l'extinction des rapports de travail, seul étant disputé le point de savoir si ceux-ci prennent fin, nonobstant le défaut de validité de l'accord en question, ou s'ils se poursuivent de ce fait sous réserve du cas particulier visé par l'art. 336c al. 2 CO. En d'autres termes, il y a lieu de replacer les parties dans la situation qui serait la leur si elles n'avaient pas conclu l'accord de résiliation non valable (TF 4A\_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 4.3.1.2 et les références citées).

#### **E. 3.2.1**

La recourante s'en prend à l'appréciation des faits effectuée par le tribunal dans le cadre de l'interprétation de l'accord litigieux. Elle soutient que le tribunal se tromperait lorsqu'il affirmerait que la recourante avait effectivement un intérêt à mettre un terme anticipé aux rapports de travail, dès lors que la fin des rapports de travail anticipée aurait été demandée par l'intimé, ce qu'elle aurait accepté dans l'unique but de lui rendre service et de faciliter la suite de sa carrière professionnelle.

#### **E. 3.2.2**

Le tribunal a retenu que le texte de l'accord du 17 avril 2018 indiquait qu'une semaine de congé non payé était accordée à l'employé du lundi 23 avril au lundi 30 avril, ce temps ayant été utilisé par celui-ci pour effectuer une période d'essai en vue d'un poste fixe auprès d'un éventuel futur employeur, qui ne lui avait finalement pas été attribué. Ce document ne mentionnait en revanche pas le fait que le délai de congé était de toute façon prolongé au 31 mai 2018, et il n'était pas établi que les parties avaient soulevé cette question même oralement au moment de la signature du document du 17 avril 2018. Or si l'employeur avait effectivement un intérêt à mettre un terme anticipé aux rapports de travail, on ne voit pas pour quel raison l'employé aurait accepté de quitter son employeur un mois avant la fin de leur contrat et de renoncer ainsi au paiement d'un mois entier de salaire pour une période d'essai sans garantie d'un poste fixe. Le but des parties était donc bien de régler la situation durant quelques jours au mois d'avril 2018, à savoir donner l'opportunité au demandeur de faire un essai auprès d'un autre employeur

- 10 - durant le délai de congé, en en tenant cependant compte dans le salaire du mois concerné, à titre de congé non payé. Le tribunal a encore relevé que l'accord du 17 avril 2018 ne faisait nullement mention de « la fin du contrat de travail », ni de « renonciation à la protection stipulée », ni de « renonciation au paiement du salaire du mois de mai 2018 », ni de « terme anticipé des relations contractuelles ». Dès lors, le tribunal a considéré que l'employeur n'avait pas réussi à démontrer que les volontés des parties étaient concordantes quant à la résiliation anticipée de leurs relations contractuelles et à la renonciation à la protection de l'art. 336c CO. Pour le tribunal, l'accord du 17 avril 2018 pouvait être compris, de bonne foi et en fonction de l'ensemble des circonstances, comme prévoyant

simplement que, durant le délai de congé prenant fin le 31 mai 2018, une semaine ne serait pas payée à l'employé.

### **E. 3.2.3**

Par son moyen, la recourante se limite à opposer sa propre appréciation à celle des premiers juges. Ainsi, elle perd de vue qu'elle avait d'abord résilié le contrat de travail de l'intimé le 27 mars 2018, avant de conclure avec celui-ci un accord de résiliation le 17 avril 2018, dans lequel il était indiqué qu'il concernait une demande de congé non payé. Or dans la résiliation du 27 mars 2018, il était précisé qu'elle intervenait suite à plusieurs entretiens de remise à l'ordre de l'intimé et de manque de motivations de celui-ci dans son travail ; par ailleurs la recourante soutient elle-même à ce stade qu'il n'avait jamais été question que l'intimé retourne auprès d'elle. On ne saurait donc reprocher au tribunal de ne pas avoir considéré, dans le cadre de son appréciation, que c'était l'employé qui avait eu la volonté de mettre un terme anticipé aux rapports de travail et que l'accord avait été rédigé à sa demande, ni reprocher aux premiers juges d'avoir retenu, au terme de leur appréciation, que la résiliation anticipée était dans l'intérêt de la recourante. Cela est d'autant plus valable que la recourante se prévaut encore dans ce contexte, de manière contradictoire compte tenu des motifs de la résiliation antérieure à

- 11 - l'accord, d'avoir eu pour seul but de faciliter la carrière professionnelle de l'employé, ce qui aurait compliqué sa tâche s'agissant du remplacement de l'intimé. Ces allégations, soulevées à ce stade, n'apparaissent pas comme étant recevables (art. 326 CPC) ; quand bien même elles le seraient, elles ne sont cependant nullement établies. Partant la recourante ne saurait s'appuyer sur ces éléments pour remettre en cause l'appréciation du tribunal dont elle ne parvient pas à démontrer l'arbitraire.

### **E. 3.3.1**

Selon la recourante, l'accord de résiliation du 17 avril 2018 correspondrait bien à la volonté réelle et concordante des parties, l'employeur ayant accepté la résiliation anticipée proposée par l'employé et rédigée à sa demande, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de rendre le travailleur, qui avait été malade du 13 au 17 avril 2018, attentif à la protection de l'art. 336c CO, aucune des parties n'ayant lors de la conclusion de l'accord du 17 avril 2018 connaissance du fait que le délai de congé devait être reporté au 31 mai 2018. La recourante relève encore que l'intervenante avait également évoqué dans sa correspondance la « résiliation anticipée du dernier rapport de travail ».

### **E. 3.3.2**

Le tribunal ne s'est pas limité dans l'interprétation de l'accord litigieux à examiner le texte de cet accord, en conformité avec les principes prévalant en la matière selon lesquels lorsque la teneur d'un texte paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que ce texte ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Aussi, le tribunal a considéré en substance que ledit texte, qui visait à accorder à l'intimé un congé non payé pour effectuer une période d'essai en vue d'un poste fixe, ne contenait pas les précisions déterminantes pour admettre la renonciation par l'employé à la protection de l'art. 336c CO, et que cela ne résultait pas non plus du but poursuivi par les parties.

- 12 -

### **E. 3.3.3**

Les arguments de la recourante reposent sur sa propre version des faits, qu'elle oppose à celle retenue par le tribunal, mais qui ne trouve aucune assise dans le dossier. Il en est ainsi lorsqu'elle soutient, sans l'établir, qu'elle aurait rédigé l'accord de résiliation à la demande de l'employé. En outre, si le tribunal a bien retenu qu'il n'était pas établi que les parties avaient soulevé dans le cadre de l'accord de résiliation la question de la prolongation du délai de protection, cela ne signifie pas encore que la recourante ignorait ce droit, contrairement à ce qu'elle prétend en se référant à l'acte d'intervention du 26 novembre 2018, duquel il ressort uniquement (chiffre 5) que l'employé ignorait ce droit, de sorte que les moyens soulevés par la recourante à cet égard tombent de toute manière à faux. Quant aux termes utilisés par l'intervenante dans sa correspondance du 19 juillet 2018, ils ne sont pas décisifs, dès lors qu'elle n'était pas partie à l'accord conclu. Les arguments de la recourante ne sont donc pas à même de démontrer que l'interprétation du tribunal reposerait sur une appréciation arbitraire des faits.

#### **E. 3.4**

En définitive, la recourante ne parvient pas à prouver sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat de manière anticipée par l'accord, l'art. 336c CO étant en outre une disposition semi-impérative et la résiliation conventionnelle ne devant être admise qu'avec retenue. Au surplus, on ne voit pas que le travailleur ait pu bénéficier d'un délai de réflexion et n'ait pas été pris de court au moment de la signature dudit accord le 17 avril 2018 même, intervenue alors qu'il avait été en incapacité totale de travailler du 13 au 17 avril 2018 compris.

#### **E. 4.1**

La recourante prétend encore que le salaire allant du 1er mai 2018 au 24 mai 2018 ne devrait pas être payé, faute pour l'intimé d'avoir offert ses services avant sa correspondance du 23 mai 2018, réceptionné

- 13 - au plus tôt le 24 mai 2018, l'intimé ayant d'ailleurs travaillé auprès d'autres établissements les 18 et 20 mai 2018. La recourante reproche au tribunal d'avoir déduit de l'accord que l'intimé serait dispensé d'offrir ses services, au lieu de retenir que l'accord visait à permettre à l'intimé de ne plus être lié contractuellement à la recourante afin de lui permettre de travailler dans un autre établissement. Selon la recourante, en offrant ses services par courrier du 23 mai 2018, l'intimé aurait reconnu ne pas en avoir été libéré, tout en admettant la tardiveté de l'information obtenue par l'intervenante.

#### **E. 4.2**

La libération de l'obligation de travailler (« Freistellung ») 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 (ATF 128 III 271 consid. 4a/bb p. 281). En particulier, l'employeur reste débiteur du salaire jusqu'à la fin du contrat (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., p. 227 ; TF 4C.329/2004 du 15 décembre 2004 consid. 2.2).

#### **E. 4.3**

Le tribunal a retenu que, dès que l'intervenante avait suggéré à l'intimé de proposer ses services à la recourante, l'employé avait contacté son employeur le jour-même, alors qu'il était « libre de tout engagement dès le lundi 23 avril ».

#### **E. 4.4**

En l'espèce, dans la mesure où la recourante tente une nouvelle fois d'imposer sa version des faits sur la portée de l'accord conclu et son interprétation de ce texte, il n'y a pas lieu d'examiner son moyen plus avant (cf. consid. 3.2 ci-dessus) mais de confirmer l'interprétation du tribunal, dénuée d'arbitraire et conforme au droit. Dès lors et compte tenu du fait que la libération de l'obligation de travailler est un acte juridique unilatéral, la prétendue portée de la teneur du courrier de l'intimé du 23 mai 2018 n'est pas pertinente. Au surplus, le tribunal a tenu compte des deux jours de travail effectués dans

- 14 - l'intervalle, soit les 18 et 20 mai 2018, en les déduisant du salaire encore dû à l'intimé. Il s'ensuit que le moyen doit être rejeté.

#### **E. 5.1**

A titre subsidiaire, la recourante soutient finalement que le tribunal aurait statué *ultra petita*, dès lors que dans sa demande simplifiée du 13 novembre 2018, l'intimé aurait conclu au paiement de la somme de 3'518 fr. net, sous déduction d'un montant de 1'868 fr. 70, avec intérêt de 5% l'an dès le 19 juin 2018, soit au versement d'un montant total de 1'649 fr. 30 net. La recourante fait valoir que l'intimé aurait dû chiffrer ses conclusions en montant brut, sauf si les circonstances rendaient difficiles la détermination de ce montant, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Selon la recourante, le tribunal ne pouvait pas dans son dispositif la condamner au paiement de 3'989 fr. 10 brut, mais uniquement au paiement de 3'518 fr. brut, sous déduction des deux jours de travail pour un montant de 235 fr. 90 brut, soit au montant de 3'282 fr.

#### **E. 5.2**

La recourante est malvenue de reprocher à ce stade à l'intimé, non assisté, de ne pas avoir conclu dans le formulaire de demande simplifiée du 14 novembre 2018 au paiement d'un montant brut. En effet, dans sa réponse du 31 janvier 2019, elle n'avait elle-même formulé aucune conclusion, alors qu'elle était assistée. Elle s'était ensuite contentée de conclure au rejet de la demande à l'audience du 20 mai 2019, sans relever à ce moment-là que la conclusion de l'intimé portant sur un montant net, ne serait pas admissible, soit irrecevable, parce que libellée en net (cf. TF 4A\_622/2018 du 5 avril 2019 consid. 4).

#### **E. 5.3**

Au surplus, rien n'empêchait en l'espèce le tribunal d'interpréter les conclusions de l'intimé, peu claires parce que chiffrées en montant net, au regard des motifs de sa demande et de celle de l'intervenante (TF 4A\_440/2014 du 27 novembre 2014 consid. 3.3 ; RSPC 2015 p. 17, cités in Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, 2018, n. 1.5.3 ad art. 58 CPC),

- 15 - nonobstant la maxime de disposition applicable qui n'interdit pas au tribunal de déterminer le sens véritable des conclusions et de statuer sur cette base plutôt que selon leur libellé inexact (TF 5A\_657/2014 du 27 avril 2015 consid. 8.1 ; TF 5A\_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.3.1, cités in Colombini *ibidem*). Le tribunal a retenu en l'espèce, sans que l'on puisse le lui reprocher au vu de ce qui précède, que la recourante était débitrice de l'intimé du salaire du mois de mai 2018 de 4'225 fr. brut, sous déduction des montants perçus les 18 et 20 mai 2018, soit sous déduction du montant de 235 fr. brut, ce qui donnait un montant de 3'989 fr. 10 brut, dont il fallait encore déduire le montant net dû à l'intervenante et s'élevant à 1'868 fr. 70. 6. En conclusion, le recours, manifestement mal

fondé, doit être rejeté conformément à l'art. 322 al. 1 CPC et le jugement confirmé. L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, ni l'intimé ni l'intervenante n'ayant été invités à déposer une réponse. Par ces motifs, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal, en application de l'art. 322 al. 1 CPC, prononce : I. Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable. II. Le jugement est confirmé.

- 16 - III. 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 : - Julien Greub, agent d'affaires breveté (pour Y. \_\_\_\_\_ SA), - M. R. \_\_\_\_\_, personnellement, - Unia Caisse de chômage. La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 francs. 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 : - Mme la Vice-présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

- 17 - La greffière :

#### **E. 10**

brut, sous déduction d'un montant net de 1'868 fr. 70.

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