

VD_GERICHTE P312.008084 vom 25. Juni 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-06-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P312.008084

FR: VD_GERICHTE P312.008084 du 25 juin 2013

IT: VD_GERICHTE P312.008084 del 25 giugno 2013

Erwägungen

E. 3

a) L'appelante conteste le fait de devoir payer le salaire de l'intimé à 100% du mois d'avril 2009 au mois d'août 2010, en invoquant que ce dernier présentait un taux de rendement diminué en moyenne de 30% dans le cadre de son activité professionnelle, comme il l'a lui-même revendiqué au cours de la procédure ouverte contre la SUVA, puis auprès de la Cour des assurances sociales ; cela serait confirmé par des observations médicales et résulterait également des circonstances, l'intimé ayant participé à nonante-et-une séances d'ergothérapie et s'étant présenté à huit contrôles médicaux entre les mois d'avril 2009 et août 2010, sans compter la formation de reconversion suivie pendant cette période.

L'appelante réfute l'absence d'accord de l'intimé en ce qui

- 13 - concerne la réduction de son salaire ; elle estime qu'elle pouvait de bonne foi déduire du comportement de l'intimé que celui-ci avait accepté tacitement cette diminution, du moins à titre provisoire jusqu'à ce qu'il retrouve une pleine capacité de travail. Selon l'appelante, l'intimé n'aurait pas démontré les circonstances particulières sur la base desquelles elle n'aurait pas dû, malgré son silence durable, conclure à un tel accord ; au contraire, l'intimé aurait adopté une attitude contradictoire en prétendant à un taux de rendement diminué en moyenne de 30% auprès de la SUVA puis en invoquant travailler à 100% pendant la période litigieuse. b) aa) Lorsque le salaire est fixé au temps selon l'art. 319 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220), c'est-à-dire lorsqu'un élément temporel sert de paramètre de mesure de la rémunération due (rémunération à l'heure ou au mois sur la base de l'horaire de travail convenu), il ne dépend ni de la quantité ni de la qualité du travail fourni : seule est déterminante la durée travaillée. Il s'ensuit que l'employeur ne peut pas évaluer la prestation fournie par le travailleur pour décider du montant à payer et, en cas d'insatisfaction, retenir une partie ou la totalité de la rémunération convenue. Le salaire au temps est dû sans égard au résultat de l'activité déployée (Wyler, Droit du travail, 2e éd., Berne 2008, p. 159 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail : Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, Zurich 2009, art. 322 N 1 ; Rehbindler, Schweizerisches Arbeitsrecht, 15e éd., Berne 2002, N 171 s.). bb) Si le contrat de travail doit être modifié, cela suppose une manifestation concordante de volontés des parties. Sauf cas particulier, celle-ci n'est subordonnée à l'observation d'aucune forme particulière et peut notamment ressortir du comportement adopté par les parties, soit d'une modification tacite. Toutefois, c'est avec réserve que le juge peut inférer du silence du travailleur, à la suite d'une proposition de modification du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de ces conditions. Celle-ci ne peut être admise que dans les situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit et de l'équité, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part (TF

- 14 - 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 c. 4.3; ATF 109 II 327 c. 2b; Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1998, p. 134, c. 2; Wyler, op. cit., p. 88). La jurisprudence se montre restrictive car, en général, on peut attendre d'un employeur qui entend modifier un contrat qu'il formule clairement son offre et impartisse à son cocontractant un délai pour se prononcer (Aubert, in CR CO I, Bâle 2003, n. 2 ad art. 320 CO, pp. 1679 et 1680). cc) Si le travailleur a accepté plusieurs fois (au moins trois fois) un salaire inférieur à celui initialement convenu, il y a présomption de fait qu'il a admis la réduction; s'il entend le contester ultérieurement, il doit établir les circonstances pour lesquelles l'employeur, malgré le silence durable du travailleur, n'aurait pas dû en inférer un consentement (Rehbinder, Berner Kommentar, Bern 1985, n. 19 ad art. 322 CO, p. 223; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319- 362 OR, 7e éd., Zurich-Bâle-Genève 2012, n. 4 ad art. 320 CO, p. 136; Droit du travail et assurance-chômage [DTA] 2004, p. 170, c. 5.3a). Wyler (op. cit., p. 89) est cependant d'avis qu'une telle présomption ne peut être admise de manière si schématique. L'employeur qui veut modifier les conditions contractuelles de manière défavorable au travailleur doit recourir au congé-modification ; il doit donc résilier le contrat à la suite du refus du salarié de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. A défaut d'une telle résiliation, les anciennes conditions qui avaient reçu l'accord des deux parties demeurent (SJ 1983, p. 94, c. 3). Ainsi, l'employeur qui estime la prestation de services de son travailleur qualitativement ou quantitativement insuffisante au regard de la rémunération convenue doit en modifier – à la baisse – le montant, au besoin par le recours à un congé-modification ; dans l'intervalle, il reste tenu à son paiement, dans son intégralité (Morf, Lohn und besondere Vergütungsformen im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, Berne 2011, N 328 ss, spéc. N 340).

- 15 - dd) En vertu de l'art. 2 al. 1 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210), chacun est tenu d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi. De cette disposition découle le principe *venire contra factum proprium non valet*, selon lequel l'attitude d'une partie qui est contradictoire à son comportement antérieur n'est en principe pas protégé par la loi. Le fait d'adopter une certaine position peut, selon les circonstances, éveiller chez le partenaire une confiance légitime. Un changement d'attitude ultérieur peut alors heurter l'interdiction de l'abus de droit, même si le changement, en soi, est permis (Chappuis, Commentaire romand, Code civil I, n. 33 ad art. 2 CC et réf. citée). Selon la jurisprudence, « l'exercice d'un droit peut se révéler abusif si l'attitude de la partie qui agit contredit son comportement antérieur et que des attentes légitimes de l'autre partie s'en trouvent déçues » (ATF 133 III 61, 76 c. 4.1, cité in Chappuis, op. cit., n. 33 ad art. 2 CC). L'interdiction de se contredire a en principe pour conséquence que l'exercice du droit dans ces circonstances n'est pas protégé (Chappuis, op. cit., n. 33 ad art. 2 CC). c) En l'espèce, les premiers juges ont retenu, à juste titre, que l'absence de contestation formelle de la réduction de salaire trouvait sa justification dans la procédure d'opposition, puis de recours menée conjointement avec l'employeur à l'encontre de la décision de la SUVA. En attendant l'issue du litige, le travailleur était fondé à considérer la réduction de sa rémunération comme provisoire. D'ailleurs, dès droit connu sur le fond, l'intimé a manifesté son intention de recouvrer son salaire en son entier pour la période litigieuse, comme en témoigne la lettre de Me [...] du 17 mai 2011. Contrairement à ce qu'invoque l'appelante, l'intimé n'a pas attendu cinq mois pour réagir, la décision de la Cour des assurances sociales ayant été notifiée le 15 mars 2011 et étant entrée en force trente jours plus tard. Dans ces circonstances, l'employeur ne pouvait pas inférer du silence du

travailleur, ni même du fait que ce dernier n'avait pas émis de réserves expresses en cas de décision en sa défaveur de la Cour des assurances sociales, qu'il avait consenti à la réduction du salaire. A cela s'ajoute que l'employeur a payé à

- 16 - nouveau le salaire aux conditions initialement convenues dès septembre 2010, tout d'abord sous la forme d'une avance (« Salaire heures complémentaires ») puis sans restriction à compter du mois de mai 2011. Comme l'ont retenu les premiers juges, ce simple état de fait suffit en lui-même à contredire la thèse soutenue par l'appelante. La Cour de céans ne voit pas en effet pour quelles raisons l'appelante aurait à nouveau payé le salaire de l'intimé aux conditions initialement convenues, si la rémunération avait été tacitement réduite et qu'aucun élément ne permettait de penser que l'état de santé de l'intimé, et partant le rendement de celui-ci, s'étaient modifiés au cours du mois d'août 2010. L'appelante n'établit pas, par la seule référence au nombre de chantiers ou de séances d'ergothérapie auxquels l'intimé a participé, que la capacité de travail de ce dernier se serait modifiée dès septembre 2010. Comme l'ont par ailleurs constaté les premiers juges, l'appelante n'a pas à ce jour demandé la rétrocession des avances consenties « jusqu'à droit connu sur le recours ». L'on déduit ainsi de son attitude que le montant du salaire de l'intimé n'a jamais fait l'objet d'une modification mais a été provisoirement réduit, avec l'espoir que la différence serait ensuite supportée par les assurances sociales, l'intimé devant être rémunéré à 100% pour les heures effectivement travaillées. C'est en vain que l'appelante invoque l'abus de droit et le principe venire contra factum proprium non valet. L'intimé n'a pu tromper une attente légitime de l'appelante, puisque les deux parties ont agi d'entente pour contester la décision de refus de prestations de la SUVA, procédure à laquelle l'appelante avait également un intérêt en sa qualité d'employeur. Les griefs de l'appelante sont par conséquent infondés.

E. 4

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté en vertu de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé.

- 17 - La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, conformément à l'art. 114 lit. c CPC. L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer, il n'y a pas lieu d'allouer de dépens.

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