

# **VD\_GERICHTE P314.012031 vom 18. November 2014**

VD Tribunal cantonal, 2014-11-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P314.012031](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P314.012031)

FR: VD\_GERICHTE P314.012031 du 18 novembre 2014

IT: VD\_GERICHTE P314.012031 del 18 novembre 2014

## **Erwägungen**

### **E. 1**

La défenderesse N. \_\_\_\_\_ SA a pour but social de fournir des prestations de transports ferroviaire et routier sur la base de concessions octroyées par la Confédération ou d'autorisations délivrées par le canton.

- 3 -

### **E. 2**

Par contrat individuel de travail conclu les 30 septembre et 4 octobre 2011, la défenderesse a engagé, pour une durée indéterminée, le demandeur S. \_\_\_\_\_, né le [...], comme chauffeur d'autobus dès le 1er octobre 2011. Le contrat prévoyait une durée de travail hebdomadaire de 41 heures, un lieu de travail à [...] et un salaire mensuel brut de 5'118 fr. versé 13 fois l'an, auquel s'ajoutait une indemnité mensuelle de résidence s'élevant à 231 fr. 20.

### **E. 3**

Par courriel du 13 mai 2013, le demandeur a avisé [...], directrice des ressources humaines de la défenderesse, qu'il entendait diminuer son temps de travail à 50% dès que possible, annonçant à défaut sa démission pour le 30 septembre 2013. Le 6 juin 2013, [...] a répondu au demandeur qu'il pourrait réduire son taux d'activité en respectant le délai de résiliation contractuel de trois mois et moyennant qu'il exerce son activité à 100% une semaine sur deux. Le même jour, le demandeur a fait part de son accord au sujet d'un travail une semaine sur deux, et cela de suite.

### **E. 4**

Par courriel du 7 juin 2013 à [...], chef du secteur « route » de la défenderesse, le demandeur a requis de pouvoir prendre ses vacances et de recevoir son treizième salaire, ceci afin de couvrir un montant de 2'356 fr. 90 qu'il devait rembourser à la défenderesse à la suite d'encaissements de titres de transport vendus à la clientèle.

### **E. 5**

Un entretien a eu lieu le 20 juin 2013 entre le demandeur et la défenderesse, représentée à cette occasion par [...] et [...]. S. \_\_\_\_\_ a alors réitéré sa demande tendant à percevoir son treizième salaire. Il a réclamé en outre le paiement d'heures supplémentaires. Les parties ne sont pas parvenues à trouver un accord. Par courrier recommandé du même jour, le demandeur, se référant à l'entretien précité, a signifié à l'appelante sa démission pour le

- 4 - 30 septembre 2013. Il précisait que celle-ci tenait compte « de 3 mois de délais de résiliation (sic) ».

### **E. 6**

Selon un certificat médical établi le 26 juin 2013 par Dr [...], à [...], l'intimé s'est trouvé en incapacité totale de travail dès le 24 juin 2013.

#### **E. 7**

Par courrier du 1er juillet 2013, l'appelante a pris acte de la démission du demandeur.

#### **E. 8**

Par certificat médical du 10 juillet 2013, Dr [...] a prévu une reprise du travail à 100% dès le 4 août 2013, puis a réduit ce taux à 50% par un nouveau certificat daté du 19 juillet 2013.

#### **E. 9**

Le 20 juillet 2013, le demandeur a écrit notamment ce qui suit dans un courriel à [...] : « De principe je suis d'accord avec votre proposition pour fin août 2013 pour autant que les intérêts de deux parties sont sauvegardées (sic) ». Le 4 août 2013, le demandeur a contacté [...] par téléphone et lui a confirmé sa volonté de mettre fin aux rapports de travail au 31 août 2013. Il a été convenu à cette occasion que [...] le renseignerait prochainement sur son droit aux vacances et aux jours de repos ainsi qu'au solde de minutages en tenant compte d'une fin de contrat au 31 août 2013. L'intimé a au surplus annoncé qu'il serait en vacances à compter du 5 août 2013. Par courrier du 30 août 2013, [...] a pris acte de la volonté du demandeur de ne pas reprendre son activité de chauffeur et de mettre fin à sa collaboration dès le 31 août 2013.

#### **E. 10**

Le 2 septembre 2013, le demandeur a requis de la défenderesse qu'elle lui remette sa prestation de libre passage LPP (loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et

- 5 - invalidité du 25 juin 1982 ; RS 831.40), un certificat de travail ainsi que ses fiches de salaire manquantes. Le 9 septembre 2013, la défenderesse a remis au demandeur un certificat de travail, faisant état de la fin des rapports de travail au 31 août 2013. Par courriel du 17 septembre 2013, le demandeur a demandé à la défenderesse de transmettre à son fonds de prévoyance une confirmation de la date de sortie. Par courriel du 25 septembre 2013, le demandeur a réclamé à la défenderesse le versement de son salaire pour le mois de septembre 2013. Le 30 septembre 2013, la défenderesse a payé au demandeur un montant de 751 fr. 85 correspondant à son treizième salaire, calculé pro rata temporis sur huit mois, sous déduction d'un minutage négatif de 44.78 heures et de diverses retenues non contestées par le demandeur.

#### **E. 11**

Le 1er décembre 2013, S. \_\_\_\_\_ a déposé une requête de conciliation à l'encontre de N. \_\_\_\_\_ SA auprès du Président du Tribunal d'arrondissement de la Côte. La conciliation n'ayant pas abouti, l'intimé s'est vu délivrer une autorisation de procéder en date du 7 janvier 2014. Par acte du 19 mars 2014, S. \_\_\_\_\_ a ouvert action auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Côte, concluant au paiement d'un montant brut de 27'368 fr. 50 correspondant aux salaires des mois de septembre à décembre 2013 (4 x 5'453 fr. 70) ainsi qu'au treizième salaire pour l'année 2013 (5'453 fr. 70). Par réponse du 16 avril 2014, N. \_\_\_\_\_ SA a conclu au rejet de la demande.

## E. 13

Une audience s'est tenue le 23 septembre 2014 en présence des parties, la défenderesse étant représentée par H.\_\_\_\_\_. [...] y a été entendu en qualité de témoin et a déclaré notamment ce qui suit : « S.\_\_\_\_\_ a démissionné pour la fin septembre 2013. Ensuite d'explications qu'on a eues avec lui, les parties ont souhaité mettre un terme à leurs rapports de travail au 31 juillet 2013. Aucune ne poussait plus que l'autre, si oui c'était plutôt [...] [ndlr : N.\_\_\_\_\_ SA]. Je précise que c'était quand même d'un commun accord. Peu après sa démission, soit vraisemblablement fin juin, S.\_\_\_\_\_ nous a présenté un certificat médical. Sauf erreur, le 20 juillet j'ai reçu un courriel de sa part confirmant qu'il acceptait la proposition de fin des rapports de travail au 31 août 2013. Mais autrement, il n'y a plus eu de contact avec S.\_\_\_\_\_, à part qu'il nous informe qu'il sera en vacances dès le 5 août 2013. Dans un premier temps, le certificat médical indiquait qu'il y avait une reprise du travail à 100% dès le 4 août 2013, puis, dans un certificat médical ultérieur, la reprise était fixée à 50%. C'est l'entreprise qui a, à ce moment-là, proposé à S.\_\_\_\_\_ de mettre un terme au contrat de travail au 31 août 2013. Nous lui avons indiqué combien de jours de congé lui restaient à prendre et l'avons libéré de son obligation de travailler dès le 5 août 2013. Ce n'est pas le demandeur qui a insisté pour mettre fin aux rapports de travail prématurément. C'est déjà nous qui avons proposé le 31 juillet. Pour répondre à H.\_\_\_\_\_, je me souviens que S.\_\_\_\_\_ nous avait demandé une réduction de temps à 50% pour qu'il puisse se consacrer à son activité d'indépendant. Nous avons eu un entretien à trois, soit moi, H.\_\_\_\_\_ et S.\_\_\_\_\_, avant sa démission. Il voulait également qu'on lui règle ses heures supplémentaires, sa part au 13ème salaire et qu'on lui solde ses vacances entièrement. Nous n'avons pas donné suite à sa demande et il nous a donné sa démission dans les jours suivants. Je ne me souviens plus si l'on est revenu après le mois de juin sur son désir de travailler à 50% comme indépendant et s'il nous a demandé de quitter plus tôt l'entreprise pour pouvoir le faire. Pour répondre à H.\_\_\_\_\_, S.\_\_\_\_\_ a dit lors de l'entretien précédant sa démission, et a écrit qu'il n'avait plus confiance dans l'entreprise. Je ne suis pas certain qu'il ait dit qu'il ne voulait plus revenir au travail. Pour répondre à H.\_\_\_\_\_, S.\_\_\_\_\_ a laissé entendre lors de l'entretien du 20 juin 2013 qu'une incapacité de travail pouvait survenir. J'ai ressenti cela comme une menace. Les chauffeurs de bus de l'entreprise doivent travailler 41 heures par semaine, sur le nombre de semaines de travail

- 7 - effectives, donc en fonction du nombre de semaines de vacances. » En droit : 1. L'appel est recevable 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 dépasse 10'000 francs (art. 308 al. 2 CPC). Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions portaient sur un montant de 27'368 fr. 50, l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135). 3. a) L'appelante conteste dans un premier

moyen l'opinion des premiers juges selon laquelle l'application de l'art. 341 al. 1 CO justifierait de prononcer la nullité de l'accord des parties de mettre un terme aux rapports de travail le 31 août 2013. Il serait faux de considérer, d'une part, que l'intimé n'avait aucun intérêt à mettre fin aux rapports de travail au 31 août 2013 et que, d'autre part, l'appelante n'avait fait aucune concession. Elle soutient à cet égard que, l'intimé souhaitant débiter au plus vite une activité indépendante, la résiliation anticipée des rapports de

- 8 - travail lui permettrait d'obtenir plus rapidement sa prestation de libre passage LPP et de disposer ainsi des liquidités nécessaires au développement de son activité indépendante.

b) 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. Un accord sur la résiliation d'un rapport de travail est admissible, dans la mesure où il ne tend pas à éluder de manière évidente les dispositions légales impératives relatives à la protection du travailleur contre les licenciements. L'art. 341 al. 1 CO n'interdit que la renonciation unilatérale (du travailleur), mais ne fait pas obstacle à une transaction, par laquelle les deux parties renoncent à des prétentions et clarifient ainsi leurs relations réciproques (ATF 119 II 449 c. 2a ; ATF 118 II 58 ; TF 4A\_103/2010 du 16 mars 2010 c. 2.2 et 4C.390/2005 du 2 mai 2006 c. 3.1). L'accord sur la cessation des rapports de travail n'est soumis à aucune forme particulière (art. 115 CO). Il peut intervenir par actes conclusifs. L'accord de résiliation par actes conclusifs doit toutefois être admis avec retenue (TF 4C.230/2005 du 1er septembre 2005 c. 2 et TF 4C.27/2002 du 19 avril 2002 c. 2). Lorsque l'accord fixe la fin des rapports contractuels à une échéance antérieure à l'expiration du délai de résiliation, il fait de surcroît perdre au travailleur une partie de son droit au salaire. Selon l'expérience générale de la vie, un travailleur ne renonce pas à un tel avantage sans contre-prestation. L'accord de résiliation nécessite une justification qui prend en compte les intérêts du travailleur (TF 4C.230/2005 du 1er septembre 2005 c. 2 avec réf.). Par conséquent, il convient d'examiner l'importance pour le travailleur que représente l'hypothétique renonciation de l'employeur. Dans chaque cas, il doit être procédé à une pesée des intérêts, afin de déterminer si les droits auxquels les deux parties ont renoncé sont

- 9 - approximativement de valeur équivalente. La présomption selon laquelle la résiliation consensuelle des rapports de travail correspond à la volonté du travailleur doit être admise de manière restrictive. Selon les règles de la bonne foi, l'employeur ne peut considérer qu'un tel accord correspond à la volonté du travailleur que s'il résulte d'un comportement sans équivoque et ne présente aucun doute. Lorsqu'une volonté concordante de mettre fin aux rapports de travail est établie, pour autant que l'accord contienne une renonciation du travailleur à des prétentions impérativement protégées, sa validité présuppose qu'il constitue une véritable transaction par laquelle les deux parties font des concessions réciproques (TF 4A\_563/2011 du 19 janvier 2012 c. 4.1, JT 2012 II 205 et les réf. cit.). Une renonciation contraire à l'art. 341 CO est entièrement nulle et ne produit aucun effet. Le travailleur peut donc faire valoir ses prétentions nonobstant sa renonciation (Wylter, Droit du travail, Berne 2014, p. 268). c) En l'espèce, comme le relève l'appelante, il n'est pas exclu que l'intimé ait eu un intérêt à ce que les relations de travail prennent fin le 31 août 2013. Une fin anticipée des relations de travail lui permettait en effet d'obtenir immédiatement la disposition de sa prestation de libre passage LPP et de débiter un mois plus tôt l'activité indépendante qu'il projetait d'entreprendre. Cependant, on ne voit pas en quoi l'avancement de la date de fin des rapports de travail constituait une concession de la

part de l'appelante, qui, au contraire, se voyait de la sorte libérée de l'obligation de rémunérer le travailleur alors que celui-ci était en incapacité partielle de travailler. Quant au transfert de la prestation de libre passage LPP, il était sans effet sur la situation de l'employeur. La nullité de l'accord portant sur une fin anticipée des rapports de travail au 31 août 2013 ne saurait en conséquence être remise en cause par le biais de ce premier moyen, de sorte qu'il doit être rejeté.

- 10 - 4. a) L'appelante fait ensuite valoir que l'intimé aurait commis un abus de droit en convenant, dans un premier temps, de renoncer à son salaire de septembre 2013, puis en réclamant celui-ci dans un second temps, alors que l'écoulement du temps excluait qu'il fournisse ses prestations pour cette période. b/aa) Selon l'art. 2 al. 2 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi. Cette disposition constitue une règle de droit matériel que le juge doit, dans toutes les instances, appliquer d'office lorsque les circonstances de nature à créer ou à éteindre un droit en application de cette règle sont alléguées et prouvées conformément à la procédure applicable (ATF 133 III 497 c. 5.1 ; ATF 137 V 82 c. 5.6). Seule une atteinte portée délibérément et de mauvaise foi aux droits privés d'une partie constitue l'exercice abusif d'un droit. Ainsi, l'ordre juridique ne réprovoe le fait de venire contra factum proprium que si le comportement antérieur a motivé une confiance digne d'être protégée et a déterminé des actions qui, vu la nouvelle situation, entraînent un dommage (ATF 127 III 506 c. 4a) ; tel est le cas par exemple lorsqu'un cocontractant ayant proposé une convention contraire à des règles impératives, dans son propre intérêt et en connaissance de l'invalidité, invoque ensuite sa nullité (ATF 133 III 61 c. 4.1). La partie qui reproche à l'autre un abus de droit doit en tout état de cause prouver les circonstances particulières qui, dans le cas concret, autorisent à retenir que l'invalidité de la convention est invoquée de façon abusive (ibidem). bb) En droit du travail, le travailleur est en demeure (art. 102ss CO) s'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu. L'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO). Quant à la demeure de l'employeur, elle suppose en principe que le travailleur ait offert ses services (ATF 135 III 349 c. 4.2 ; ATF 115 V 437 c. 5a ; TF 4C.189/2005 du 17 novembre 2005 c. 3.3). Le travailleur ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque

- 11 - l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé (ATF 135 III 349 c. 4.2 ; ATF 118 II 139 c. 1a p. 140) ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (TF 4C.346/2005 du 29 novembre 2005 c. 3.1 ; TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 c. 5.2 ; Portmann, in Basler Kommentar, Obligationenrecht, vol. I, Bâle 2011, n. 3 ad art. 324 CO). c) En l'espèce, la nullité de l'accord selon lequel le contrat aurait dû prendre fin le 31 août 2013 a pour effet que le contrat de travail a perduré jusqu'au 30 septembre 2013. Il ressort toutefois des déclarations du témoin [...] recueillies lors de l'aS. \_\_\_\_\_ a été libéré de son obligation de travailler dès le 5 août 2013, alors qu'il était déjà en incapacité partielle de travail à cette date. Dans ces circonstances, il n'était pas tenu d'offrir à nouveau ses services et il n'y a pas d'abus de droit à ne se prévaloir de la nullité de l'accord qu'à l'issue du contrat de travail. Aucun élément au dossier ne permet en effet de retenir que l'intimé connaissait dès le départ la nullité de l'accord et qu'il aurait tardé à s'en prévaloir dans le seul but d'obtenir le salaire du mois de septembre 2013 sans avoir à fournir de prestation de travail. Mal fondé, le grief doit être rejeté. 5. Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé. S'agissant d'une cause relevant du droit du travail, dont la valeur

litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt est rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).  
Il n'y a pas matière à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

- 12 -

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