

VD_GERICHTE P315.002386 vom 28. März 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-03-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P315.002386

FR: VD_GERICHTE P315.002386 du 28 mars 2017

IT: VD_GERICHTE P315.002386 del 28 marzo 2017

Erwägungen

E. 3.1

Dans un premier grief, l'appelant soutient que les premiers juges auraient violé les règles sur le fardeau de la preuve (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]) en retenant que l'appelant n'était plus apte à fournir sa prestation au travail dès le 4 avril 2013 et ce jusqu'à l'échéance du contrat le 30 avril 2014.

E. 3.2.1

D'après l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition répartit le fardeau de la preuve et détermine ainsi qui doit subir les conséquences de l'échec de la preuve (Steinauer, *Le Titre préliminaire du Code civil et Droit des personnes, Traité de droit privé suisse*, vol. II/1, Bâle 2009, nn. 641 et 693). Lorsqu'une partie est chargée du fardeau de la preuve, son adversaire peut administrer la preuve de faits qui devraient contrecarrer la preuve principale en amenant le juge à douter de sa valeur. Pour que la contre-preuve aboutisse, il est seulement exigé que la preuve principale soit affaiblie, mais non que le juge soit convaincu de l'exactitude de la contre-preuve (TF 4A_256/2013 du 17 octobre 2013 consid. 2.2 ; ATF 130 III 321 consid. 3.4 ; ATF 115 II 305 ; Steinauer, *op. cit.*, n. 675 et les réf. citées aux notes infrapaginales nn. 84 et 85). En l'absence d'une disposition spéciale instituant une présomption, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve pour toutes les prétentions fondées sur le droit fédéral et détermine, sur cette base, laquelle des parties doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; ATF 127 III 519 consid. 2a). Il en résulte que la partie demanderesse doit prouver les faits qui fondent sa prétention, tandis que la partie adverse doit prouver les faits qui entraînent l'extinction ou la perte du droit (ATF 139 III 7 consid. 2.2 ; ATF 130 III 321 consid. 3.1). Celui qui fait valoir une prétention doit établir les faits dont dépend la naissance du droit, celui qui invoque la perte d'un droit ou qui conteste sa naissance ou son application a le fardeau de la preuve des faits destructeurs ou dirimants (ATF 139 III 13 consid. 3.1.3.1).

- 19 - Le principe découlant de l'art. 8 CC s'applique de manière générale, même lorsque prévaut la maxime inquisitoire sociale, notamment dans les procès du droit du travail d'une valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr. (art. 247 al. 2 let. b CPC ; Dietschy, *Les conflits de travail en procédure civile*, thèse, Neuchâtel 2011, n. 581, p. 274). L'art. 8 CC ne prescrit cependant pas comment les preuves doivent être appréciées et sur quelles bases le juge peut forger sa conviction (ATF 128 III 22 consid. 2d ; ATF 127 III 248 consid. 3a). Dès le moment où le juge est parvenu à une conviction sur la base de l'appréciation des preuves, l'art. 8 CC, en tant que règle sur le fardeau de la preuve, cesse d'être applicable (ATF 132 III 626 consid. 3.4 ; ATF 131 III 646 consid. 2.1).

E. 3.2.2

Selon l'art. 324a al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO). La preuve de l'incapacité incombe au travailleur si celui-ci entend en tirer des droits (art. 8 CC ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014, p. 227 et réf.). Si un certificat médical est le moyen de preuve usuel en la matière, la loi ne précise pas comment doit être prouvée l'incapacité et un certificat médical ne constitue pas le seul moyen de preuve possible de l'incapacité, laquelle peut être établie par

- 20 - des témoignages ou par tout moyen de preuve adéquat en vertu du droit de procédure (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, 2e éd., Lausanne 2010, n. 1.14 ad art. 324a CO ; Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, n. 122 ad art. 324a CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 228). Si la partie objecte que la prétention a été exécutée ou qu'elle n'a en réalité jamais existé, c'est à elle que revient la charge de la preuve de ce fait (Dietschy, op. cit., n. 580, p. 274). Dans un cas de vacances, le Tribunal fédéral a d'ailleurs admis que, si le fardeau de la preuve de l'existence de l'obligation de prendre des vacances et de la naissance de cette obligation est à la charge du travailleur, le fait que le travailleur a pris des vacances doit en revanche être prouvé par l'employeur qui s'en prévaut (ATF 128 III 271 consid. 2a/aa, JdT 2003 I 606). De même, si le travailleur doit prouver les circonstances à l'appui de sa prétention contractuelle, c'est à l'employeur de prouver l'extinction des rapports de travail (ATF 125 III 78 consid. 3b, SJ 1999 I p. 385).

E. 3.3.1

En l'espèce, l'appelant a raison lorsqu'il affirme que les premiers juges ont méconnu le fardeau de la preuve. L'appelant était au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée courant jusqu'à fin avril 2014. Il n'avait ni donné son congé ni été licencié à la fin de la saison 2012-2013. Certes, il avait bénéficié de deux certificats médicaux, l'un couvrant la période du 9 au 18 mars 2013, l'autre celle du 4 au 16 avril 2013. Toutefois, l'incapacité de travail avait, selon ce dernier certificat, pris fin le 16 avril 2013, comme attesté par le Dr B. _____. Dès lors, et à défaut d'autres éléments, le contrat de travail était présumé se poursuivre, comme convenu. Conformément à la jurisprudence examinée plus haut, le fardeau consistant à démontrer que le contrat de travail avait pris fin était dès lors à la charge de l'employeur, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges. Dans sa réponse, l'intimée soutient que c'était à l'appelant de démontrer que son offre de service, soit qu'il entendait poursuivre son

- 21 - activité au-delà de la période attestée par le Dr B. _____ jusqu'au 16 avril 2013, était sérieuse et qu'il était effectivement en mesure d'accomplir sa prestation de travail. Elle s'appuie sur le fait que l'appelant avait consulté le Prof. W. _____ et qu'il était établi qu'il souffrait d'une maladie dégénérative du dos, d'autant plus qu'il avait manqué les derniers matchs. Comme on l'a vu, cela revient toutefois à renverser le fardeau de la preuve, le travailleur ne devant pas prouver que le contrat se poursuivait, mais bien l'employeur

devant prouver que celui-ci avait pris fin, ce qu'il n'a pas fait. A cet égard, il importe peu que le travailleur ait fait montre de peu de capacités à assumer sa place dans les derniers matchs, puisque le fait de souffrir du dos ne suffit pas encore pour soutenir que le travailleur ne pouvait pas remplir son contrat. L'intimée soutient également que la répartition du fardeau de la preuve n'aurait plus d'objet, car le tribunal a retenu, dans son état de fait, que l'appelant n'était plus apte à fournir sa prestation de travail. Toutefois, c'est justement la manière dont le tribunal a apprécié les preuves et en a tiré certaines conséquences qui sont discutées par l'appelant. Dès lors, il s'agit bien d'appliquer les règles relatives au fardeau de la preuve.

E. 3.3.2

Cela étant, il convient d'examiner dans quelle mesure l'intimée a effectivement apporté la preuve de l'incapacité de travail de l'appelant, respectivement de la rupture du contrat de travail en avril 2013. Le Dr B. _____ a attesté que l'incapacité de travail avait pris fin le 16 avril 2013, à la suite d'une consultation du 18 mars 2013. Il a expliqué d'une part n'avoir pas revu le joueur depuis lors, et d'autre part avoir retenu que l'incapacité de travail pouvait se terminer le 16 avril 2013, la saison sportive se terminant à cette date-là et n'avoir ainsi pas de raison de prolonger l'arrêt de travail au-delà. Le Dr B. _____ a d'ailleurs ajouté que, pour pouvoir réévaluer la situation, il aurait dû revoir l'appelant à l'échéance du certificat médical, puisque celui-ci avait une validité d'un mois en principe, ce qui n'a pas été fait. Il estimait toutefois que cela n'aurait rien changé à l'évolution défavorable de l'état du joueur.

- 22 - Le Dr L. _____, médecin traitant de l'appelant, a établi un certificat médical du 19 décembre 2013 attestant d'une incapacité prolongée dès le 2 décembre 2013. Entre ces deux périodes, aucun certificat attestant d'une incapacité de travail n'a été délivré, l'appelant ayant du reste offert ses services au club. D'ailleurs, il a été autorisé par l'intimée à faire de la musculation avec l'équipe et a suivi les entraînements en vue de la préparation de la saison 2013/2014, même s'il n'a pas été convoqué à la reprise des entraînements du club pour la nouvelle saison. Par lettre du 14 juin 2013, le directeur général de l'intimée a informé l'appelant qu'il constatait une incapacité de travail, sans mentionner sur quel élément précis il s'appuyait. Malgré tout, les salaires ont été versés dans leur intégralité à l'appelant jusqu'en octobre 2013. Certes, l'intimée se prévaut des déclarations du Dr B. _____ à l'audience du 29 juin 2016, selon lesquelles l'appelant n'aurait pas pu pratiquer le hockey après avril 2013. Il n'en reste pas moins que, comme le relève l'appelant, le médecin conseil ne pouvait ignorer que le contrat impliquait la poursuite de l'entraînement durant la saison d'été et que le travail du joueur ne se terminait pas lors du dernier match. Ensuite, le certificat médical rétroactif établi par le Dr B. _____ le 27 avril 2015, attestant d'une incapacité du 16 avril au 19 décembre 2013, a été rédigé sans avoir revu l'appelant et sans que ce soit à la demande de ce dernier. Cette pièce ne saurait donc être déterminante et l'intimée insiste en vain sur sa valeur probante. Plus spécifiquement, l'intimée relève encore que, si l'on conteste le certificat rétroactif du Dr B. _____ du 27 avril 2015, il devrait en aller de même du certificat médical établi le 13 novembre 2014 par le Dr L. _____, médecin traitant, qui a attesté de l'inaptitude de l'appelant dès le 2 décembre 2013. C'est toutefois ignorer une différence de taille, soit que ce dernier médecin avait vu son patient le 19 décembre 2013, alors que le Dr B. _____ ne l'a jamais revu depuis le 18 mars 2013.

- 23 - Ainsi, non seulement l'intimée assumait le fardeau de la preuve de l'incapacité du travailleur, mais elle a également échoué à apporter cette preuve, le témoignage du Dr B. _____, appuyé par un certificat médical établi près de deux ans plus tard et sans avoir vu l'intéressé, étant insuffisant à cet égard. Il appartenait à l'intimée de clarifier la situation, ce qu'elle n'a pas fait, ou en tous les cas pas de manière suffisante dans le cas d'un contrat de travail. En conséquence, il y a lieu d'admettre le moyen de l'appelant.

E. 4.1

L'intimée n'ayant pas apporté la preuve que l'appelant n'était pas en mesure de fournir sa prestation de travail, il convient de passer à l'examen des prétentions salariales de l'appelant pour la période allant du mois de mai à novembre 2013.

E. 4.2

L'employeur doit payer au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). En vertu de l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. Le travailleur doit ainsi avoir correctement offert sa prestation, dans le temps, l'espace et la fonction, et de manière personnelle. Il doit avoir clairement offert ses services, sauf s'il apparaît indubitablement dès le départ que l'employeur se refusera de toute manière à fournir du travail à l'employé ou qu'il renonce expressément aux services de l'employé (ATF 118 II 139, JdT 1993 I 390 ; Ramoni, Demeure du débiteur et contrats de droit suisse, thèse Lausanne 2002, pp. 204-205 et les références citées en note 900). L'art. 324 al. 2 CO prévoit encore que le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail.

- 24 -

E. 4.3

En l'occurrence, l'existence du contrat, tout comme le salaire convenu, ne sont pas contestés. En vertu de l'art. 20 de ce contrat, l'employeur verse au joueur un salaire mensuel de base, dont le montant et les modalités figurent dans l'annexe 2 du contrat. Le salaire est ainsi fixé indépendamment des matchs joués. Pour la période allant de mai à juillet 2013, l'intimée n'a pas démontré que l'appelant n'aurait pas fourni sa prestation (entraînements spécifiques et préparation physique) au terme de la saison sportive, celui-ci ayant d'ailleurs effectivement participé à certains entraînements. Il a ainsi droit à l'entier de son salaire pour cette période de trois mois, conformément à l'art. 322 CO, de sorte que l'intimée doit être reconnue débitrice de la différence entre le montant brut versé à l'appelant pour cette période et le 100% du salaire brut qui aurait dû lui être versé sur cette même période. Pour la période allant d'août à novembre 2013, l'intimée a écarté l'appelant des entraînements collectifs, l'empêchant de fournir sa prestation malgré une mise en demeure du conseil de l'appelant par courrier du 22 juillet 2013. L'appelant conserve dès lors son droit à l'entier de son salaire et l'intimée doit être également reconnue débitrice pour cette période de quatre mois d'un montant calculé de la même manière que celui afférent à la période précédente. Le salaire annuel brut de base de la saison 2013-2014, à la suite de la promotion du club en LNA, se montait à 194'000 fr., payable en douze mensualités (16'166 fr. 65) égales de mai 2013 à avril 2014. Le salaire effectivement versé était de 12'933 fr. 30 brut, ce qui correspond à un manco de 3'233 fr. 35 par mois (16'166.65

– 12'933.30), soit au total un manco de 22'633 fr. 45 (3'233.35 x 7) brut pour son activité jusqu'à fin novembre 2013, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er décembre 2013.

- 25 - On allouera dès lors à l'appelant un montant de 22'633 fr. 45 à titre de solde des salaires dus par l'intimée pour la période de mai à novembre 2013.

E. 5.1

L'appelant invoque également une atteinte à la personnalité du fait de sa mise à l'écart de l'équipe dès le début du mois d'août 2013 ainsi qu'en raison du manque d'égards dont aurait fait preuve le club dans la gestion de sa situation. Il réclame de ce chef une indemnité de 1'600 francs.

E. 5.2

Selon l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a droit à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement ; l'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité de l'adoucir sensiblement par le versement d'une somme d'argent ; la fixation de l'indemnité pour tort moral est une question d'appréciation (TF 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2 et réf. ; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; ATF 130 III 699 consid. 5.1). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1). Il faut encore que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A_495/2007 du 12 janvier 2009 consid. 6.2.1 ; TF 4A_123/2007 du 31 août 2007 consid. 7.1). En d'autres termes, l'indemnité est due lorsque la victime a subi un tort

- 26 - considérable qui doit se caractériser par des souffrances dépassant par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de subir selon les conceptions actuelles en vigueur (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.41. ad 328 CO).

E. 5.3

L'appelant s'appuie plus particulièrement sur la jurisprudence cantonale citée par Favre/Munoz/Tobler (op. cit., n. 1.33 ad art. 328 CO) pour soutenir que, en tant que sportif d'élite, l'absence d'activité effective lui aurait été particulièrement préjudiciable et aurait eu des répercussions négatives sur sa santé. Il se plaint en outre de l'absence de suivi médical particulier ou de nouveaux examens, de l'absence de communication d'éléments médicaux ou encore de l'absence de consultation quant à la suite de sa carrière. La jurisprudence cantonale dont se prévaut l'appelant est toutefois sans pertinence pour la résolution du présent litige, dès lors qu'il en ressort que le fait pour le travailleur d'être sans activité contre son gré peut néanmoins constituer une situation acceptable pour une durée limitée ; en l'occurrence, cette situation a perduré d'août à novembre 2013, de sorte qu'on ne saurait dire qu'elle s'est prolongée de manière inacceptable. Ensuite, l'employeur n'a pas l'obligation de donner une sorte de droit d'être entendu à son employé s'il entend le licencier

par exemple ; il doit toutefois en assumer ensuite les conséquences financières. Enfin, et surtout, l'appelant était déjà clairement informé qu'il souffrait de troubles dorsaux dégénératifs ainsi que de soupçons de la maladie de Scheuermann depuis sa consultation auprès du Dr W. _____ en janvier 2013. Il ne pouvait qu'admettre que sa carrière comme sportif professionnel touchait à sa fin en raison du diagnostic, mais aussi de ses arrêts de travail pour cause de maladie lors des derniers matchs de la saison, même si le moment où il ne pourrait plus jouer était encore incertain. Le contrat de travail durait d'ailleurs jusqu'au 30 avril 2014. On ne voit pas ce qui pouvait être imposé à l'employeur en sus de ses obligations financières, soit le versement du salaire convenu jusqu'au 30 avril 2014, fin de la période contractuelle, puisque ni le contrat ni la loi ne

- 27 - prévoyaient un reclassement professionnel de l'appelant au terme de son contrat. La demande d'indemnité doit donc être rejetée.

- 28 -

E. 6.1

En conclusion, l'appel doit être partiellement admis dans le sens du considérant 4.3 précité. Vu l'issue du litige, il y a d'allouer à l'appelant des dépens de première instance, qui seront fixés en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps consacré par l'avocat (art. 3 al. 1 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]). En l'occurrence, l'instruction et le jugement de la cause ont nécessité la tenue de quatre audiences devant le Tribunal de prud'hommes. L'essentiel des conclusions de la demande est admis, alors que les conclusions reconventionnelles sont rejetées. Compte tenu de ce qui précède, les dépens de première instance seront arrêtés à 2'800 fr. (art. 5 TDC).

E. 6.2

S'agissant d'une cause de droit du travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., le jugement peut être rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC).

E. 6.3

La charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 2'400 fr. pour chaque partie. Dès lors que l'appelant obtient gain de cause sur l'essentiel de ses conclusions d'appel, les dépens de deuxième instance seront répartis à raison d'un huitième à la charge de l'appelant et de sept huitièmes à la charge de l'intimée, de sorte que celle-ci doit en définitive verser à l'appelant la somme de 1'800 fr. à titre de dépens de deuxième instance (cf. Corboz, Commentaire de la LTF, 2e éd. 2014, n. 42 ad art. 68 LTF).

- 29 -