

VD_GERICHTE P318.030943 vom 2. Juli 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-07-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P318.030943

FR: VD_GERICHTE P318.030943 du 2 juillet 2019

IT: VD_GERICHTE P318.030943 del 2 luglio 2019

Erwägungen

E. 3.1

S'agissant du droit au salaire de l'intimée en cas d'empêchement de travailler, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte de la jurisprudence qui admettrait, en cas de maladie, un délai de carence de deux jours pour chaque jour de maladie de l'employé et le droit au salaire le premier jour de la maladie de l'enfant, mais non pour les jours suivants. Pour le surplus, elle justifie le versement d'un salaire mensuel inférieur à celui prévu contractuellement par le fait que les absences non justifiées de l'intimée ne devraient pas être rémunérées. L'appelante fait encore valoir que le période de trois semaines au sens de l'art. 324a al. 2 CO serait largement dépassée car durant sa première année de service, l'intimée aurait été absente avec certificat médical pour maladie ou maladie de son enfant, en ne prenant en compte qu'un jour de maladie de l'enfant, pendant 20 jours.

E. 3.2

Lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour cause de maladie, l'employeur verse le salaire pour un temps limité dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (art. 324a al. 1 CO). Pendant la première année de service, le salaire est payé pendant trois semaines et, ensuite, pour une période plus longue fixée équitablement en fonction de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO) ; bien que non mentionnées expressément à l'article 324a CO, d'autres causes d'empêchement sont reconnues, telles que les congés

- 9 - accordés au travailleur ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours (art. 36 al. 3 LTr [loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 ; RS 822.11]). Il en découle que le salaire doit être payé pour la période correspondante, pour autant que les autres conditions propres à l'article 324a CO soient réunies (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 223). Un mois compte 4.33 semaines et 21.75 jours ouvrables. Ainsi, si l'employeur doit le salaire de trois semaines, il devra payer l'équivalent de 15 jours de travail (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 9 ad art. 324a CO, p. 204). Il ne peut être dérogé au régime légal de base des art. 324a al. 1 et 2 CO en défaveur du travailleur (cf. art. 362 al. 1 CO; ATF 131 III 623 consid. 2.2). Il s'ensuit qu'un régime conventionnel peut se concevoir de deux manières. Dans le régime complémentaire, les parties conviennent d'améliorer la protection du travailleur sans déroger au régime légal de base, par exemple en prolongeant la période pendant laquelle le salaire reste dû (art. 324a al. 2 CO) ou en assurant la couverture des empêchements de travailler survenant durant les trois premiers mois de travail, lorsque le contrat de travail a été conclu pour moins de trois mois. L'accord des parties, qui peut porter sur la conclusion d'une assurance collective perte

de gain, n'est alors soumis à aucune forme particulière (ATF 131 III 623 consid. 2.5.2 ; TF 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 ; TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1). Dans le régime dérogatoire prévu à l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger au régime légal, en substituant une couverture d'assurance à l'obligation légale de payer le salaire (ATF 141 III 112 consid. 4.1), à condition toutefois que le travailleur bénéficie de prestations au moins équivalentes. L'idée est que la réduction des droits du travailleur pendant la période de protection légale (éventuel délai de carence, indemnité représentant moins de 100% du salaire) soit compensée par des prestations supplémentaires (versement pendant une période plus longue que celle prescrite à l'art. 324a al. 2 CO) (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 243 ;

- 10 - Aubert, Commentaire romand CO-I, 2e éd. 2012, n. 53 ad art. 324a CO).

L'équivalence est en tout cas admise lorsque l'employeur contracte une assurance perte de gain qui garantit des indemnités journalières correspondant à 80% du salaire pendant 720 ou 730 jours, après un délai d'attente de 2 à 3 jours, et dont il paie au moins la moitié des primes (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2 ; TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1 et les références). Outre l'équivalence, un éventuel accord des parties doit respecter la forme écrite (cf. art. 11ss CO), laquelle couvrira les points essentiels du régime dérogatoire, à savoir les risques couverts, le pourcentage du salaire assuré, la durée des prestations, les modalités de financement des primes et, le cas échéant, le délai d'attente; un renvoi aux conditions générales d'assurance ou à un autre document tenu à disposition du travailleur est suffisant (ATF 131 III 623 consid. 2.5.1) ; l'accord doit être signé par les deux parties (art. 13 al. 1 CO; TF 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 ; TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1).

E. 3.3

En l'espèce, les premiers juges ont retenu en fait que l'intimée n'avait pas été absente plus de trois jours pour s'occuper de son enfant malade et qu'elle avait été absente pour cause de maladie ou de maladie de son enfant 20 (recte : 19) jours au total pendant la première année de service ; durant la deuxième année de service, elle avait été absente pour cause de maladie pendant 2 jours au mois de juin 2017 ; aucun jour d'absence non justifiée n'a été retenu. Même si l'appelante propose son propre décompte, en faisant état de jours supplémentaires d'absence pour raison de maladie de l'enfant, elle ne remet pas en cause valablement l'état de fait y relatif, comme on l'a vu plus haut (cf. consid. 2.3 supra) ; elle fonde par ailleurs son argumentation sur des pièces dont la production a été jugée irrecevable car tardive (cf. consid. 2.2 supra). Il est donc constant que l'intimée a été absente 19 jours pendant la première année de service et 2 jours durant sa deuxième année de service et qu'elle n'a pas été absente plus de trois jours pendant une année de service pour garder son enfant malade.

- 11 - En droit, les premiers juges ont considéré, après une analyse approfondie, que le régime de base des art. 324a al. 1 et 2 CO devait s'appliquer au cas d'espèce. Dans son appel, l'appelante ne discute pas l'analyse qui a conduit à ce résultat. Elle ne remet pas en cause les développements juridiques des premiers juges, mais se contente en définitive de soutenir qu'elle pouvait s'abstenir de payer tout salaire durant les jours de carence et que l'employée n'avait droit qu'à un jour de congé payé en cas de maladie de l'enfant. En cela, la critique de l'appelante ne remplit manifestement pas les réquisits exigés en matière de motivation de l'appel (cf. consid. 2.3 supra) et rien ne justifie en l'état de ne pas suivre le raisonnement fondé des premiers juges, qui ont retenu que l'intimée aurait dû recevoir

l'entier de son salaire durant trois semaines du mois de mars 2016 au mois de février 2017, soit durant la première année de service, et pendant un mois du mois de mars au mois d'août 2017, soit durant la deuxième année de service, motif pris que l'employeuse était tenue de payer le salaire complet durant le temps limité selon le régime de base prévu aux art. 324 al. 1 et 2 CO. Les magistrats ont retenu qu'il en allait ainsi lorsque l'intimée était en arrêt maladie, mais également lorsque son enfant était malade, puisqu'elle n'avait pas été absente plus de trois jours pour s'occuper de son enfant malade et vingt jours en tout et pour tout. Comme le nombre de jours d'absence justifiés par la maladie de l'enfant est inférieur au nombre de jour autorisés par l'art. 36 al. 3 LTr, aucune conséquence ne peut être tirée en défaveur de l'employée. L'appelante n'explique par ailleurs pas en quoi les premiers juges auraient erré en assimilant les jours d'absence justifiés par la maladie de l'enfant à ceux justifiés par la maladie de l'intimée dans le cadre de l'analyse de l'art. 324a al. 2 CO. A titre superfétatoire, on notera encore, en lien avec le contenu du site internet vaudfamille.ch – qui constitue un fait notoire – auquel l'appelante se réfère, qu'il n'est pas établi à satisfaction que l'intimée aurait trouvé des solutions de garde pour l'enfant malade dès le deuxième jour de maladie. Or, il y apparaît que si aucune solution ne peut être trouvée après le premier jour de maladie, ou en cas de maladie grave, un droit au salaire doit être reconnu.

- 12 - L'appelante s'y réfère donc en vain, au vu de l'état de fait retenu de manière définitive. Les premiers juges ont considéré que l'intimée aurait dû recevoir l'entier de son salaire durant trois semaines durant la première année de service et pendant un mois durant la deuxième année de service. Relevant que l'intimée avait été empêchée de travailler pendant 20 (recte : 19) jours durant la première année de service, ils ont estimé que la durée d'empêchement était inférieure aux trois semaines durant lesquelles le salaire était dû, de sorte que l'intimée avait le droit à l'entier de son salaire durant cette année de service. Ce faisant, les premiers juges ont omis que trois semaines correspondent à 15 jours de travail, une semaine comprenant cinq jours ouvrables. Dès lors, force est de constater que sur les 19 jours de maladie intervenus durant la première année de service, l'intimée n'avait le droit à son salaire que durant 15 jours. Dans cette mesure, la critique de l'appelante est bien fondée et il convient de déduire 4 jours de salaire accordés en trop par les premiers juges. Le salaire mensuel fixe de l'appelante s'élevant à 1'700 fr. bruts, son salaire journalier est de 78 fr. 15 (1'700 fr. : 21.75). La somme brute allouée par les premiers juges à l'intimée doit donc être réduite de 312 fr. 60 (78 fr. 15 x 4). L'intimée a donc le droit à la somme de 6'245 fr. 40 bruts (6'558 fr. - 312 fr. 60). Dans cette mesure, le grief de l'appelante est bien fondé.

E. 4

En définitive, l'appel doit être très partiellement admis. Le jugement entrepris doit être réformé au chiffre I de son dispositif en ce sens que l'appelante versera à l'intimée la somme de 6'245 fr. 40 bruts, sous déduction des cotisations légales, et de 357 fr. 20 nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er septembre 2017. Le jugement doit être confirmé pour le surplus. L'arrêt sera rendu sans frais, conformément à l'art. 114 let. c CPC. Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimée, qui n'a pas agi par le

- 13 - biais d'un mandataire professionnel et qui n'a pas fait valoir d'autres frais (cf. art. 95 al. 3 let. a et c CPC).