

# VD\_GERICHTE P323.028006 vom 17. April 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-04-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P323.028006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P323.028006)

FR: VD\_GERICHTE P323.028006 du 17 avril 2025

IT: VD\_GERICHTE P323.028006 del 17 aprile 2025

## Erwägungen

### E. 5

Invoquant une violation des art. 328, 336 et 336a CO et l'interdiction de l'abus de droit, l'appelant requiert une indemnité de cinq mois de salaire, eu égard à l'impact considérable de la fin des rapports de travail sur sa situation personnelle et financière. Il relève, en substance, que sa résiliation du 26 juillet 2023 doit être considérée comme une démission forcée en raison du comportement abusif de l'intimée qui aurait manqué à ses devoirs prévus par l'art. 328 CO, ce qui ouvrirait le droit à une indemnisation fondée sur l'application par analogie des art. 336 et 336a CO. Il souligne, en substance, qu'il n'avait pas d'autre choix que de résilier son contrat de travail, sous peine d'être privé de toute ressource, qu'il s'est ainsi retrouvé dans une situation de contrainte, qu'un accord de résiliation suppose l'existence de concessions réciproques, inexistantes en l'occurrence, que l'intimée n'a pas cherché une solution à lui proposer afin d'éviter son licenciement et qu'elle a ainsi manqué d'égard à son envers et violé ses obligations légales au sens de l'art. 328 CO.

#### E. 5.1.1

Aux termes de l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du

- 18 - travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). L'employeur a un devoir général d'assistance envers le travailleur dont les contours sont définis par les règles de la bonne foi. Il s'explique par le lien de subordination qui caractérise cette relation contractuelle : le salarié doit observer les instructions qui lui sont données (art. 321d al. 2 CO) et faire preuve de diligence et de fidélité (art. 321a CO). En contrepartie, l'employeur lui doit assistance, protection et respect de sa personnalité (art. 328 CO ; TF 4A\_479/2020 du 30 août 2022 consid. 4.1). Les droits de la personnalité englobent l'ensemble des valeurs essentielles – physiques, affectives et sociales – liées à la personne humaine, notamment la vie, l'intégrité physique et psychique, l'honneur, la considération sociale et professionnelle (TF 4A\_479/2020 précité, *ibidem* ; TF 5A\_612/2019 du 10 septembre 2021 consid. 6.1.2 ; TF 4A\_610/2018 du 29 août 2019 consid. 5.1). La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; TF 4A\_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.3 ; TF 2C. 2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3 ; Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 5e éd. Zurich 2024, pp. 392 ss). Ce sont donc ces règles qui déterminent les conditions de la responsabilité de l'employeur, le délai de prescription et la détermination du montant du dommage que le travailleur peut réclamer

(Brunner/Buhler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 4e éd., Berne 2019, n. 23 ad art. 328 CO ; Duc/Subilia, Droit du travail, Eléments de droit suisse 2e éd. Editions Bis et Ter 2010, n. 41 ad art. 328 CO). Les conditions imposées par les art. 97 et 99 al. 3 CO doivent ainsi être remplies, à savoir la violation par l'employeur de son obligation

- 19 - contractuelle de protection de la personnalité du travailleur (art. 328 CO), l'existence d'un dommage et un lien de causalité entre l'acte dommageable et le préjudice (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 392). La faute de l'employeur est présumée, mais celui-ci peut apporter la preuve de son exculpation (CCIV 3 septembre 2010/124 consid. 2a ; Wyler/Heinzer, op. cit., ibidem). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe ainsi à l'employé de prouver la réalisation des trois premières conditions (violation du contrat, dommage et lien de causalité) et à l'employeur de prouver qu'il n'a pas commis de faute (Thévenoz, Commentaire romand, Code des obligations I Art. 1 – 252 CO [CR CO I], 3e éd., nn. 3a, 3b et 50 ad art. 97 CO ; Brunner/Buhler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 24 ad art. 328 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., ibidem). En outre, l'employeur répond des actes de ses auxiliaires (art. 101 CO) et de ses organes (art. 55 CC) (Wyler/Heinzer, op. cit., ibidem).

### **E. 5.1.2**

Aux termes de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. La résiliation est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 678). L'art. 341 al. 1 CO n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord (convention de résiliation ; Aufhebungsvertrag), les parties empêchant ainsi la naissance de nouvelles prétentions. Si toutefois leur convention emporte renonciation du travailleur à des prétentions (existantes) de droit impératif, un tel accord n'est valable que sous la forme d'une véritable transaction, comprenant des concessions d'importance comparable de la part de chaque partie (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 119 II 449 consid. 2a ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 3.1 ; TF 4A\_673/2016 du 3 juillet 2017 consid. 4.1 ; TF 4A\_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1). En passant une convention de résiliation, le travailleur perd ses droits à la protection contre les licenciements abusifs (art. 336 ss CO) (TF 4A\_563/2011 du 19 janvier 2012, précité, consid. 4.1) ; en particulier, l'art. 336c CO ne s'applique plus (TF 4C.27/2002 du 19 avril 2002 consid. 2).

- 20 - L'art. 341 al. 1 CO ne fait pas non plus obstacle à une transaction (Vergleich) sur les modalités de la fin des rapports de travail, à condition qu'il y ait une équivalence appropriée des concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient de valeur comparable. Le travailleur ne peut pas disposer librement des créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective et, en particulier, il ne peut pas y renoncer sans contrepartie correspondante (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; ATF 110 II 168 consid. 3b ; TF 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017, précité, consid. 3.1 ; TF 4A\_25/2014 du 7 avril 2014 consid. 6.2). La transaction ne visant que les modalités de la fin des rapports de travail (et non en soi la résiliation du rapport contractuel), les dispositions légales relatives à la protection contre les congés (art. 336 ss CO, en particulier l'art. 336c CO) ne sont pas concernées et les parties y restent soumises. Ainsi, lorsque l'employeur résilie unilatéralement le contrat et qu'il passe simultanément ou postérieurement un accord régissant les modalités de la fin du contrat, l'acceptation de la résiliation par l'employé est à elle seule insuffisante pour admettre qu'il a renoncé (implicitement) à la protection que lui assurent les art. 336 ss CO (TF 4C.27/2002

du 19 avril 2002, précité, consid. 2).

### **E. 5.1.3**

L'art. 336 al. 1 CO mentionne les cas de résiliation abusive. Cette énumération n'est toutefois pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2 ; ATF 131 III 535 consid. 4). Conformément à l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant

- 21 - à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice. Le principe et le montant de cette indemnité ne dépendent que du caractère abusif du congé, de sorte qu'elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique et est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC) ; il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 246 consid. 6a ; ATF 123 III 391 consid. 3c et réf. cit.).

### **E. 5.2.1**

L'appelant cite tout d'abord diverses affaires dans lesquelles le congé donné par l'employeur a été considéré comme abusif. On doit relever qu'il n'y a pas lieu d'examiner si le congé initialement donné par l'intimée était abusif ou non, cette résiliation ayant été considérée comme nulle et ne pouvant être convertie en un congé valable, ce qui n'est pas contesté par l'appelant. Les références données sont donc inutiles.

### **E. 5.2.2**

L'appelant requiert une indemnité au sens de l'art. 336a CO, compte tenu de l'impact considérable de la fin des rapports de travail sur sa situation personnelle et financière. Il explique, en bref, que l'intimée a violé ses devoirs prévus par l'art. 328 CO, dès lors qu'elle ne lui a jamais cherché un poste adapté, qu'elle n'a rien fait pour éviter son départ, souhaitant au contraire se séparer d'un travailleur trop souvent absent à

- 22 - son goût, alors qu'il était âgé de plus de 50 ans, qu'il avait œuvré pour l'entreprise pendant plus de 18 ans et que ses compétences professionnelles n'avaient jamais été mises en cause. On ne peut retenir que l'intimée aurait violé l'art. 328 CO, ce qui permettrait à l'appelant de réclamer une indemnité équivalant à cinq mois de salaire. En effet, l'intimée n'a pas violé ses obligations, aucune disposition légale ou conventionnelle ne contraignant un employeur à proposer à son employé un poste plus adapté en raison de la survenance de limitations fonctionnelles chez ce dernier. L'employeur a uniquement l'obligation de fournir à son employé une activité effective et adaptée à celle pour laquelle il a été engagé et pour laquelle il est qualifié. Partant, aucune réparation n'est due en application des art. 328 et 97 CO, étant encore précisé que l'appelant n'a aucunement démontré le dommage subi. On ne

peut non plus lui accorder une indemnité basée sur l'art. 336a CO. Dans le cas particulier, on doit admettre que les parties ont conclu un accord sur les modalités de la fin des rapports de travail. En effet, par courrier du 26 juillet 2023, l'appelant a informé son employeur que son droit aux indemnités journalières perte de gain servies par l'assureur prendrait fin au 31 août 2023, au motif qu'il serait en mesure de retrouver un emploi adapté à ses limitations fonctionnelles à compter du 1er septembre 2023, qu'il se retrouverait en incapacité de travailler dans son activité habituelle, qu'il ne disposerait plus de revenu et qu'il était ainsi contraint de démissionner avec effet au 31 août 2023. Par courrier du 18 août 2023, l'intimée l'a informé qu'elle acceptait cette résiliation, pour le 31 août 2023. Conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus, un tel accord est admissible à condition qu'il y ait une équivalence appropriée des concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient de valeur comparable. Or, en l'espèce, l'appelant n'explique pas en quoi consisteraient les prétentions ou créances relatives à son contrat de travail, auxquelles il aurait renoncé, invoquant essentiellement une violation de l'art. 328 CO qui n'est pas retenue. On n'en discerne pas davantage, l'intimée ayant été libérée de

- 23 - son obligation de verser le salaire tant que l'appelant percevait des indemnités journalières, puis lorsque celui-ci s'est retrouvé inapte à reprendre son poste de travail. La résiliation convenue entre les parties n'est dès lors pas abusive. Il s'ensuit que le grief de l'appelant tendant au paiement d'une indemnité est infondé.

#### **E. 6**

L'appelant conteste l'allocation de pleins dépens à la partie intimée. Il explique que le désistement intervenu aux débats du 19 février 2024 au sujet de la conclusion II des nova a été engendré par les atermoiements répétés de l'intimée, que ses conclusions initiales sont devenues sans objet en cours de procédure et qu'il a agi, lors du dépôt de sa requête de conciliation, puis demande du 27 juin 2023 en nullité du licenciement, lequel a été reconnu comme nul. Le fait qu'une partie succombe ou non se détermine en fonction du résultat final de la procédure et non en fonction du fait que certains moyens d'attaque ou de défense ont été admis (TF 5A\_924/2016 du 28 juillet 2017 consid. 6.2). En l'espèce, l'appelant succombe, de sorte qu'il doit supporter les dépens de la partie adverse, le fait que certains moyens aient été admis étant sans conséquence.

#### **E. 7**

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et l'art. 115 CPC n'étant pas applicable, l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance. (art. 114 let. c CPC ; CACI 6 octobre 2023/403 consid. 6.3). L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens de deuxième instance.

- 24 -