

VD_GERICHTE P323.037020 vom 8. Juli 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-07-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P323.037020

FR: VD_GERICHTE P323.037020 du 8 juillet 2024

IT: VD_GERICHTE P323.037020 del 8 luglio 2024

Erwägungen

E. 1

Par jugement du 13 décembre 2023, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : le tribunal) a dit qu'O._____ était la débitrice et devait immédiat paiement à M._____ d'un montant brut de 17'471 fr., avec intérêts à 5 % l'an à compter du 15 janvier 2023 (I), a ordonné à O._____ de délivrer immédiatement un nouveau certificat de travail à M._____, en y ajoutant en substance la date de fin des rapports de travail et l'engagement du prénommé en qualité « d'ouvrier qualifié, secteur piscines » (II), a ordonné à O._____ d'établir et délivrer immédiatement à M._____ un relevé de salaire pour la période du 1er décembre 2022 au 28 février 2023 (III), a dit qu'O._____ était la débitrice et devait immédiat paiement à M._____ d'un montant net de 2'500 fr. à titre de dépens (IV), a arrêté l'indemnité du conseil d'office du prénommé (V), a rappelé la teneur de l'art. 123 CPC (VI) et a rendu le prononcé sans frais judiciaires (VII). En droit, le tribunal a constaté que M._____ avait initialement été engagé auprès d'O._____ par deux contrats de durée déterminée. Le premier avait été conclu pour la période du 9 juin 2021 au 8 septembre 2021, par l'intermédiaire d'une agence de placement. Quant au second contrat, il avait été conclu dès cette dernière date pour une durée d'une année, renouvelable, directement auprès de l'employeur O._____. Le tribunal a dès lors retenu que M._____ travaillait à partir du 9 septembre 2022 pour une durée indéterminée auprès de son employeur. L'intéressé se trouvait ainsi dans sa deuxième année de service lorsque son employeur lui avait signifié son licenciement, le 10 décembre 2022. Dit licenciement était nul, dès lors que l'employé était dans une période de protection, en raison de son arrêt-maladie. Le tribunal a ainsi retenu que les rapports de travail avaient pu prendre fin au plus tôt le 28 février 2023. Toutefois, faute pour l'employeur d'avoir renouvelé le licenciement de M._____ hors de la période de protection, les rapports de travail n'avaient jamais pris fin. Par conséquent, le prénommé avait droit au salaire réclamé pour les mois de décembre 2022 à février 2023,

- 3 - ce qui correspondait à la somme de 17'471 fr. brut, part aux vacances incluse, avec intérêts en sus dès le 15 janvier 2023. Le tribunal a également fait droit aux conclusions de M._____ portant sur la rectification de la teneur du certificat de travail s'agissant de la date de fin des rapports de travail et de l'intitulé de sa fonction.

E. 2

Par acte du 26 avril 2024, O._____ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre le jugement précité en concluant, sous suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que M._____ (ci-après : l'intimé) soit débouté de toutes ses conclusions. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement entrepris et au renvoi du dossier de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants. L'intimé n'a pas été invité à déposer de réponse.

E. 3.1

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]), dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

E. 3.2

L'appel a été déposé en temps utile (art. 145 al. 1 let. c CPC) par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale de première instance, dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 francs.

- 4 -

E. 4.1

Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé.

E. 4.1.1

Pour satisfaire à cette obligation, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_524/2023 du 14 décembre 2023 consid. 3.3.1 ; TF 4A_462/2022 du 6 mars 2023 consid. 5.1.1 ; TF 5A_453/2022 du 13 décembre 2022 consid. 3.1). Même si l'autorité d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner simplement à reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si ces conditions ne sont pas remplies, l'appel est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1, RSPC 2021 p. 252 ; TF 5A_524/2023 précité consid. 3.3.1 ; TF 5A_779/2021 et 5A_787/2021 du 16 décembre 2022 consid. 4.3.1 ; TF 5A_268/2022 du 18 mai 2022 consid. 4). Lorsqu'elle examine un acte déposé par une partie non assistée ne disposant pas d'une formation juridique, l'autorité d'appel ne doit pas se montrer trop stricte s'agissant de l'exigence de motivation (TF 5A_804/2022 du 24 février 2023 consid. 3.3 ; TF 5A_268/2022 précité consid. 4 et les réf. citées ; TF 4A_117/2022 du 8 avril 2022 consid. 2.1.1). Toutefois, même rédigé par un non-juriste, l'appel doit permettre de comprendre sur quels points la décision attaquée serait erronée ; l'exigence d'une motivation minimale ne saurait constituer une violation du droit d'être entendu ou de l'interdiction du formalisme excessif (TF

- 5 - 5A_779/2021 et 5A_787/2021 précités consid. 4.3.1 et les réf. citées ; TF 5A_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 6).

E. 4.1.2

Le devoir d'interpellation par le tribunal selon l'art. 56 CPC ne dispense pas la partie de motiver dûment le recours (TF 4A_207/2022 du 17 octobre 2022 consid. 3.3.1 ; TF 5A_483/2018 du 23 octobre 2018 consid. 3.2). L'autorité d'appel n'est pas davantage tenue de renvoyer l'appel pour amélioration si les conclusions ou la motivation sont insuffisantes (TF 4A_207/2022 précité consid. 3.3.1 ; sur le tout : TF 5A_65/2022 précité consid. 3.5.1). Par ailleurs, l'art. 132 CPC ne permet pas de compléter ou d'améliorer une motivation insuffisante, ce même si le mémoire émane d'une personne sans formation juridique. Il ne saurait être remédié à un défaut de motivation ou à des conclusions déficientes par la fixation d'un délai, de tels vices n'étant pas d'ordre formel et affectant l'appel ou le recours de manière irréparable (ATF 137 III 617 précité consid. 6.4 ; TF 5A_959/2023 du 23 janvier 2024 consid. 3.2 ; TF 5A_368/2018 du 25 avril 2019 consid. 4.3.4 et la réf. citée ; TF 4A_375/2015 du 26 janvier 2016 consid. 7.2, non publié à l'ATF 142 III 102).

E. 4.2.1

En l'espèce, l'appelante se prévaut d'abord d'une constatation arbitraire des faits, en invoquant que l'intimé n'aurait, à tort, pas informé son employeur de ses problèmes d'hypertension. Elle soutient qu'une telle maladie pourrait parfaitement « se gérer » par la prise de médicaments adéquats. Sur ce point, elle offre de produire, à titre de moyen de preuve, un certificat médical à première réquisition. Elle prétend également que l'intimé aurait profité de son arrêt maladie pour prendre des vacances ou doubler son salaire en travaillant auprès d'un autre employeur. Elle allègue qu'« entre deux certificats médicaux », l'intimé ne serait pas venu se présenter au travail. L'appelante refuse en outre de procéder aux rectifications du certificat de travail de l'intimé, en alléguant que celui-ci était « incapable de mettre en service qq [quelques] installations etc ». Elle allègue enfin que depuis le 1er décembre 2022, l'intimé n'aurait plus le droit de travailler en Suisse.

- 6 -

E. 4.2.2

Ainsi, l'appelante reproche à l'intimé de ne pas l'avoir informée lors de son engagement qu'il souffrait d'hypertension, sans expliquer toutefois en quoi cet élément serait susceptible d'influencer le sort de la cause. Elle se limite en effet à affirmer ensuite que les problèmes d'hypertension de l'intimé ne l'auraient pas empêché de travailler, sans contester pour autant la validité des certificats médicaux produits. A cet égard, elle se contente d'offrir comme moyen de preuve une attestation médicale qu'elle produirait sur réquisition. Une telle offre de preuve n'est pas recevable en appel (art. 317 al. 1 CPC). L'appelante n'explique pas davantage en quoi le fait querellé serait de nature à modifier le raisonnement juridique des premiers juges, de sorte que sa motivation est insuffisante. Quant au fait que l'intimé ne serait pas venu se présenter au travail « entre deux certificats », il ressort du jugement entrepris que l'intimé était en incapacité de travail du mardi 24 novembre 2022 au vendredi 2 décembre 2022. Il est précisé ensuite que l'intimé avait déclaré qu'il avait pris congé les lundi 5 et mardi 6 décembre suivants – ce que l'appelante ne conteste pas –, car il ne se sentait toujours pas bien, et qu'un nouvel arrêt lui avait été prescrit du mercredi 7 décembre au samedi 24 décembre 2024. Le jugement entrepris retient bien les éléments invoqués par l'appelante. Mais, force est de constater qu'on ignore en quoi ces éléments viendraient s'opposer au raisonnement des premiers juges, étant rappelé que le licenciement litigieux a été signifié le 10 décembre 2024, soit après la période d'interruption critiquée. La motivation de ce grief est ainsi clairement insuffisante au regard des exigences légales.

Comme on l'a vu, l'appelante soutient également que l'intéressé – qui n'était pas selon elle réellement incapable de travailler, doit-on comprendre – aurait en réalité pris des vacances ou travailler pour un autre employeur. Ce faisant, l'appelante semble contester l'état de fait retenu par les premiers juges. Mais elle procède par de simples affirmations. Ce grief n'est pas recevable.

- 7 - S'agissant enfin du certificat de travail que les premiers juges ont ordonné de délivrer, l'appelante se contente, là encore, d'alléguer que l'intimée était en réalité incapable d'assumer les tâches qui lui étaient confiées, sans se référer à l'instruction ou au raisonnement du tribunal, ce qui est insuffisant. Il en va de même quant aux prétendues accusations portant sur l'absence d'autorisation de travail valable en Suisse dès le 1er décembre 2022. Partant, l'appel doit être déclaré irrecevable, à défaut de motivation suffisante, ce qui constitue un vice irréparable.

E. 5.1

En définitive, l'appel doit être déclaré irrecevable selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC.

E. 5.2

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 11 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010] ; BLV 270.11.5). L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

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