

VD_GERICHTE P324.032691 vom 4. Juli 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-07-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P324.032691

FR: VD_GERICHTE P324.032691 du 4 juillet 2025

IT: VD_GERICHTE P324.032691 del 4 luglio 2025

Erwägungen

E. 7

mars 2024 et du 2 avril 2024. Or, ces plis sont présumés notifiés le jour- même des avis de retrait ou au plus tard le lendemain du jour de dépôt de ces avis, conformément à la jurisprudence fédérale précitée. 2.4 Enfin, l'appelante souligne que les mises en demeure que l'intimée 1 lui a adressées ne sont séparées que de six jours. A nouveau, l'appelante n'apporte aucun développement à ce grief, si bien qu'il est également irrecevable. 3. 3.1 L'appelante estime que l'art. 337a CO, dont l'intimée 1 s'est prévalu à l'appui de son congé, n'est pas applicable car il ne concerne que les créances futures du travailleur et non le paiement des salaires échus. Elle ajoute que l'intimée 1 n'a pas fixé de délai convenable pour le

- 13 - versement des sûretés prévues par cette disposition et n'a pas établi l'insolvabilité de l'employeur. 3.2 Il n'y a pas lieu d'examiner cette question dans la mesure où le tribunal a estimé que la résiliation était justifiée au sens de l'art. 337 CO et n'a aucunement fait application de l'art. 337a CO. Le grief soulevé est dès lors sans pertinence. 4. 4.1 L'appelante considère que l'intimée 1 ne disposait pas de justes motifs lui permettant de résilier le contrat de travail avec effet immédiat. Elle allègue que l'intimée 1 n'était pas en « incapacité non- fautive » de travail et qu'elle était dès lors fondée à suspendre le paiement du salaire pour les périodes non travaillées et que, partant, l'absence de paiement ne saurait constituer un juste motif de résiliation des rapports de travail. 4.2 Le tribunal a retenu que la CCT était applicable au contrat de travail qui liait les parties en vertu des art. 1 et 2 al. 1 de l'arrêté du 20 novembre 2013 étendant le champ d'application de la CCT sur tout le territoire de la commune de Lausanne, à l'exclusion des clauses imprimées en italique, aux rapports de travail entre les employeurs dont l'activité est du ressort de la branche du commerce de détail employant trois employés et plus – ce qui était le cas de l'appelante –, indépendamment de leur taux d'activité, et les travailleurs de la branche. Le tribunal a considéré qu'en vertu de l'art. 13 CCT, l'appelante aurait dû assurer l'intimée 1 contre la perte de gain en cas de maladie. En l'absence d'une telle assurance, il appartenait à l'employeur d'indemniser l'employée. Il a ensuite relevé que l'intimée 1 avait produit des certificats médicaux faisant état d'incapacités de travail pour cause de maladie à 100 % pour les périodes du 31 juillet au 4 août 2023, du 22 au 25 novembre 2023, du 30 novembre au 24 décembre 2023 et du 3 février

- 14 - au 31 mars 2024. Le tribunal a relevé que l'appelante n'avait apporté aucun élément concret permettant de douter de l'incapacité de travail de l'intimée 1 et qu'il y avait donc lieu de s'en tenir aux périodes d'incapacité alléguées par celle-ci. Partant, l'appelante devait payer le salaire à l'intimée 1 conformément à l'échelle bernoise, soit durant deux mois. 4.3 4.3.1 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). Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paye le salaire pendant trois semaines durant la première année de service, pendant deux mois de la deuxième à la quatrième année de service, 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). Selon l'art. 324a al. 4 CO, un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peut déroger au système légal à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes. Selon l'art. 13.1 CCT, pendant la durée du contrat, l'employeur assure le travailleur contre la perte de gain en cas de maladie. L'indemnité journalière est de 80 % du salaire dès le 3ème ou 31ème jour d'incapacité de travail, selon le choix de la couverture d'assurance de l'employeur. Elle est payée pendant 730 jours dans une période de 900 jours. Durant le délai d'attente, l'employeur paie le salaire à 100 %. Hormis le délai d'attente, l'employeur est libéré de toute autre obligation découlant de l'art. 324a CO. Les cas qui ne sont pas pris en charge par l'assurance sont réglés conformément aux dispositions de l'art. 324a CO. Lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles, par exemple s'il omet de conclure l'assurance avec les prestations prévues, il doit réparer le préjudice subi par le travailleur sur la base de l'art. 97 al. 1 CO, que l'inexécution soit totale ou partielle, et

- 15 - verser des dommages-intérêts correspondant aux prestations que le travailleur aurait reçues de l'assurance en question pour le risque considéré (ATF 141 III 112 consid. 4.5 ; TF 4A_228/2017 précité consid. 2.2). 4.3.2 L'art. 337 al. 1 CO consacre le droit de résilier le contrat de travail sans délai pour de justes motifs. D'après l'art. 337 al. 2 CO, on considère notamment comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3). En cas de retard répété et prolongé dans le paiement du salaire échu, si ce retard persiste en dépit d'une sommation du travailleur, celui-ci peut résilier immédiatement le contrat ; la résiliation est alors fondée sur l'art. 337 CO (TF 4A_595/2018 du 22 janvier 2020 consid. 3.1). De justes motifs ont été admis dans le cas où, en dépit de réclamations du travailleur, l'une accompagnée d'une menace de résiliation, l'employeur avait différé depuis plus de deux mois le paiement de prestations échues (TF 4A_199/2008 du 2 juillet 2008 consid. 2 ; CACI 14 septembre 2016/513, où une résiliation pour justes motifs a été admise dans un cas où, malgré trois mises en demeure, l'employeur n'avait pas versé des créances échues depuis deux, respectivement un mois au moment du congé immédiat). Le travailleur qui a résilié le contrat avec effet immédiat en raison du non-paiement de son salaire a le droit d'être indemnisé à concurrence de la rémunération due jusqu'au prochain terme ordinaire de congé (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code

- 16 - annoté, éd. bis et ter, 2010, n. 1.3 ad art. 337b CO et les références citées). 4.4 En l'occurrence, il y a lieu de s'en tenir aux périodes d'incapacités alléguées par l'intimée 1 dans la mesure où l'appelante ne les a pas valablement contestées (cf. consid. 2.2 supra).

L'appelante ne peut donc rien tirer de sa propre appréciation du caractère fautif ou non des arrêts-maladie de son employée. Elle peut dès lors encore moins prétendre qu'elle était autorisée à ne pas payer son employée parce qu'elle ne la considérait pas en incapacité de travail. 4.5 La CCT s'appliquant à la relation contractuelle entre les parties – ce que l'appelante ne remet plus à raison en cause au stade de l'appel –, il lui incombait d'assurer l'intimée 1 pour la perte de gain en cas de maladie et, à défaut d'avoir souscrit une telle assurance, de réparer le préjudice subi par celle-ci en lui versant les dommages-intérêts correspondant aux prestations qu'elle aurait reçues de l'assurance en question pour le risque considéré. L'intimée 1 avait donc droit au paiement des indemnités qu'elle aurait reçues si une telle assurance avait été conclue, soit son salaire complet durant le délai d'attente, puis son salaire à hauteur de 80 % dès la fin du délai d'attente et durant 730 jours sur une période de 900 jours. Toutefois, la Cour de céans est liée par les conclusions des parties (art. 58 al. 1 CPC). Faute d'appel de l'intimée 1, il y a ainsi lieu de confirmer le résultat auquel le tribunal est parvenu par substitution de motif. En l'absence de paiement des indemnités dues en temps utile, l'intimée 1 disposait bien d'un juste motif l'autorisant à résilier sans délai son contrat de travail. Mal fondé, ce grief doit être rejeté. 5.

- 17 - 5.1 L'appelante soutient ensuite que la seconde mise en demeure ne comportait pas de délai de paiement. 5.2 5.2.1 Le débiteur d'une obligation est en demeure par l'interpellation du créancier (art. 102 al. 1 CO). Lorsque le jour de l'exécution a été déterminé d'un commun accord, ou fixé par l'une des parties en vertu d'un droit à elle réservé et au moyen d'un avertissement régulier, le débiteur est mis en demeure par la seule expiration de ce jour (art. 102 al. 2 CO). Sous réserve de délais plus courts ou d'autres termes de paiement prévus par accord ou usuels et sauf clause contraire d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective, le salaire doit être payé le dernier jour du mois pendant lequel le travail a été accompli (art. 76 al. 1 et 323 al. 1 CO). Ainsi, si l'employeur ne s'exécute pas le dernier jour du mois, il est en demeure dès le lendemain (art. 102 al. 2 CO ; Rehbindler, Commentaire bernois, n. 24 ad art. 323 CO). 5.2.2 La jurisprudence ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance est susceptible de justifier un licenciement immédiat. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de démission immédiate, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.4). 5.3 Le fait que la seconde mise en demeure ne comportait pas de délai de paiement ne constitue pas un vice invalidant celle-ci puisque l'appelante était en demeure ex lege à chaque échéance de paiement des indemnités. L'appelante ne conteste au surplus pas qu'elle n'avait pas payé ce salaire. Le grief de l'appelante doit donc être rejeté.

- 18 - 6. 6.1 Soulignant que le congé donné sur la base de l'art. 337 CO doit être donné dans un bref délai de réflexion à partir de la connaissance du juste motif et qu'une trop longue attente emporte la renonciation à se prévaloir de ce moyen, l'appelante estime que le congé donné par l'intimée 1, intervenu près d'un mois après la dernière mise en demeure, était tardif et donc injustifié. 6.2 Le tribunal a constaté que l'intimée 1 avait résilié le contrat avec effet immédiat le 2 avril 2024 après l'envoi de deux mises en demeure. Les premiers juges ont considéré sur cette base que, dans la mesure où malgré deux avertissements, l'appelante n'avait pas versé les salaires réclamés alors qu'ils étaient dus, l'intimée 1 était légitimée à mettre un terme au contrat de travail sans délai. 6.3 Le travailleur dispose d'un

intérêt majeur à recevoir son salaire (CACI 14 septembre 2016/513 consid. 4.4). Lorsque la violation de ses obligations par l'employeur est persistante ou réitérée, le délai de réflexion de l'employé ne court pas tant que l'état de fait litigieux persiste. Lorsque l'employeur viole ses propres obligations en ne réagissant pas aux demandes justifiées du travailleur, poussant celui-ci à résilier le contrat, l'employeur qui invoque la tardiveté de la résiliation du travailleur adopte un comportement contraire au principe de la bonne foi (art. 2 CC ; CACI 7 mai 2021/196 consid 3.2.1). 6.4 L'appelante était en demeure de payer les indemnités pour les périodes d'incapacité de travail de l'intimée 1 depuis de nombreux mois déjà au moment des mises en demeure adressées par celle-ci. En outre, l'intimée 1 était toujours en incapacité de travail au moment où elle a résilié son contrat. Dans ces conditions, la résiliation adressée moins d'un mois après la dernière mise en demeure et alors que la violation du

- 19 - contrat par l'appelante perdurait encore n'apparaît pas tardive compte tenu de la jurisprudence précitée. Le grief de l'appelante doit également être rejeté.

E. 7.1

Dès lors que l'existence d'un juste motif est confirmée, l'intimée 1 a droit, conformément à l'art. 337b CO, à sa rémunération jusqu'à l'échéance du délai de congé légal. Le calcul des premiers juges n'étant contesté que dans l'hypothèse où le juste motif devait être nié, le jugement doit dès lors être confirmé sur ce point également.

E. 7.2

Il n'y a pas non plus lieu de remettre en cause la subrogation légale de l'intimée 2, intervenue aux conditions de l'art. 29 al. 2 LACI (Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0), l'appelante ne développant d'ailleurs aucun grief à cet égard.

E. 8

Vu ce qui précède et faute d'autre grief motivé à satisfaction de droit, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC, et le jugement attaqué confirmé. Le présent arrêt est rendu sans frais conformément à l'art. 114 let. c CPC. Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, les intimées n'ayant pas été invitées à procéder.

- 20 -

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