

VD_GERICHTE P325.011600 vom 10. Februar 2026

VD Tribunal cantonal, 2026-02-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P325.011600

FR: VD_GERICHTE P325.011600 du 10 février 2026

IT: VD_GERICHTE P325.011600 del 10 febbraio 2026

Erwägungen

E. 3

Dans une partie de son mémoire intitulée « Faits », l'appelant procède à un descriptif de différents faits sans toutefois que l'on puisse y déceler un grief de constatation inexacte des faits. Cette partie de l'appel est en conséquence irrecevable. Toujours dans cette partie de son acte, l'appelant rappelle la teneur de l'art. 55 du Statut du personnel, sans que l'on y perçoive un quelconque grief. Dans la mesure où il procède, subséquentement, à l'interprétation de cette disposition, on admettra qu'il s'agit en réalité du début de la partie « Droit » de son mémoire et l'ensemble sera examiné à cette aune dans le consid. 4 ci-après.

E. 4.1

Il n'est pas contesté en l'espèce que le Statut du personnel est applicable aux relations de travail entre les parties. Est considéré comme collaborateur au sens de l'art. 2 du Statut, toute personne engagée en cette qualité par la Municipalité pour exercer, à titre complet ou partiel (minimum 50 %), une activité de durée déterminée (supérieure à une année) ou indéterminée au service de la Commune, à l'exception du corps enseignant et du personnel auxiliaire/temporaire. Selon l'art. 4 al. 1 du Statut, les rapports de travail entre le collaborateur et la Commune sont régis par le droit public, le contrat de travail, le Statut et ses annexes ainsi que par le CO à titre supplétif. L'art. 55 al. 1 du Statut du prévoit qu'en cas d'absence pour cause d'accident non professionnel ou de maladie constatée par certificat médical dès le 3ème jour, le salaire est payé comme suit : 1. pour les

- 9 - collaborateurs en temps d'essai, durant un mois ; 2. pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée, en entier pendant les douze premiers mois et aux trois quarts pendant les trois mois suivants ; 3. pour les collaborateurs engagés par contrat de durée déterminée (art. 2) et les apprentis, la première année pendant un mois, la deuxième année pendant deux mois, la troisième année pendant quatre mois. L'al. 3 de cette disposition prescrit que le collaborateur ne peut bénéficier de son salaire pendant plus de temps qu'il n'en a passé au service de la Commune. L'art. 55 al. 4 du Statut stipule enfin que la Municipalité peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin-conseil.

E. 4.2.1

Les parties sont divisées sur l'interprétation à donner à l'art. 55 du Statut du personnel, singulièrement en lien avec la perpétuation du droit au salaire postérieurement à la fin des rapports de travail.

E. 4.2.2.1

L'art. 324a CO régleme le droit au salaire lorsque le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part en dehors des cas qui ouvrent le droit à des prestations d'assurance

obligatoire, la maladie étant citée à titre d'exemple. Trois régimes sont envisageables. Selon le régime légal, socle de protection minimal en faveur du travailleur (ATF 131 III 623 consid. 4b), l'employeur verse le salaire « pour un temps limité » (al. 1), c'est-à-dire trois semaines pendant la première 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 (al. 2). Le régime de base offre à la personne salariée la couverture du 100 % de son salaire dès le premier jour d'incapacité de travail sans délai de carence, cela pour une période limitée. La pratique a fixé des barèmes dans ce domaine, dont l'échelle bernoise généralement appliquée par les tribunaux dans les cantons romands (Wyler/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5ème éd., Berne 2024, p. 306). Le droit au salaire cesse à la fin des rapports de travail (ATF 127

- 10 - III 318 consid. 4b ; TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014, consid. 4.2.1 ; TF 4A_50/2011 du 6 avril 2011 consid. 1.4.1). Selon le régime complémentaire, les parties peuvent convenir d'améliorer la protection du travailleur sans toucher au minimum légal, par exemple en prolongeant la période pendant laquelle le salaire reste dû (art. 324a al. 2 in principio CO) ou en prévoyant d'autres causes d'empêchement que celles retenues dans la loi. Une telle convention, qui ne fait qu'améliorer la situation du travailleur, et qui peut notamment porter sur la conclusion d'une assurance collective perte de gain, n'est soumise à aucune forme. Une telle assurance vise à améliorer la protection du salarié en garantissant le maintien de son revenu même en cas de perte d'emploi (TF 4A_50/2011 du 6 avril 2011, consid. 1.4.1). Le fait que le contrat prévoit une obligation de l'employeur de payer le salaire pour une période plus longue que celle résultant de l'art. 324a al. 2 CO ne permet pas à lui seul encore de conclure que l'employeur se serait engagé à continuer de payer le salaire après la fin des rapports de travail ; dans le doute, il y a lieu d'admettre que l'obligation de payer le salaire prend fin en même temps que le contrat, même si le crédit lié à l'incapacité n'est pas épuisé et que l'incapacité se poursuit (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 311). Enfin, selon le troisième régime prévu à 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. L'employeur ou l'assureur versera des prestations moindres que celles dues légalement pendant un « temps limité », mais qui s'étendront sur une période plus longue. L'équivalence est généralement respectée lorsque l'employeur contracte une assurance qui alloue 80 % du salaire pendant 720 jours, après un délai d'attente de deux à trois jours au maximum, moyennant un paiement de la moitié au moins des primes par l'employeur (ATF 135 III 640 consid. 2.3.2 ; TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1). 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

- 11 - couverts, les éventuelles restrictions de couverture, le pourcentage du salaire versé, la durée des prestations, les modalités de financement des primes d'assurance et l'éventuel délai d'attente ; un renvoi aux conditions générales d'assurance ou à un autre document tenu à disposition du travailleur est suffisant ; l'accord doit être signé par les deux parties (art. 13 al. 1 CO ; ATF 131 III 623 consid. 2.5.1, Jdt 2006 I 127 ; TF 4A_228/2017 du 23 mars 2018 consid. 2.2 et les réf. citées). Ainsi, en présence d'un régime dérogatoire valable, les prétentions en paiement du salaire en cas de maladie ne peuvent être formulées que contre l'entreprise d'assurance. L'employeur étant libéré de son obligation de verser le salaire, la personne salariée n'a plus de créance en paiement du salaire contre son employeur en cas de

maladie (Bonaz, L'assurance perte de gain maladie en droit suisse – Analyse croisée des modèles LaMal et LCA « Collection genevoise », Genève/Zurich 2025, Schulthess Editions Romandes, p. 161, n. 368). Dans un régime dérogatoire avec effet libératoire, la seule créance éventuelle dont disposent les travailleurs contre leur employeur sont les prétentions en dommages-intérêts en cas de non-exécution ou de mauvaise exécution des obligations liées à la souscription de l'assurance. A titre d'exemple, si l'employeur a explicitement promis dans le contrat de travail de souscrire une assurance perte de gain maladie mais omet de le faire, il sera alors responsable envers son personnel des conséquences de cette omission sur la base de l'art. 97 al. 1 CO.

E. 4.2.2.2

L'interprétation d'une norme légale repose en premier lieu sur sa lettre (interprétation littérale), mais il peut y être dérogé lorsque des éléments objectifs démontrent que le texte ne reflète pas le sens véritable de la disposition ou conduit à un résultat manifestement contraire à la volonté du législateur, au principe de la justice ou d'égalité. Le Tribunal fédéral adopte à cet égard une approche pluraliste, combinant les méthodes d'interprétation littérale, systématique, historique et téléologique, sans en privilégier une en particulier (ATF 140 V 458 consid. 5.1 p. 461 ; ATF 138 II 557 consid. 7.1 p. 565 et les réf. citées).

E. 4.3

Le tribunal a retenu que l'art. 55 du Statut ne réglait pas expressément la coordination entre la fin des rapports de travail et

- 12 - l'extinction du droit au salaire. Il convenait dès lors de se référer aux dispositions du CO, applicables à titre supplétif, conformément à l'art. 4 du Statut. Après une analyse des exigences légales en matière de compensation du salaire en cas de maladie et en particulier aux conditions auxquelles un régime complémentaire ou dérogatoire peut être mis en place, les premiers juges sont arrivés à la conclusion que l'art. 55 du Statut constituait un régime complémentaire aux minima prévus par le CO et non une assurance perte de gain.

L'obligation de verser le salaire s'éteignait donc à la fin des rapports de travail et l'appelant ne pouvait y prétendre postérieurement. De plus, dans une motivation subsidiaire, les premiers juges ont procédé à une interprétation de la disposition litigieuse – littérale et téléologique – pour aboutir à la conclusion qu'également sous cet angle, l'art. 55 du Statut ne pouvait fonder un droit au salaire autonome, mais qu'il s'agissait d'une disposition complémentaire et subordonnée à la relation de travail.

E. 4.4

En l'espèce, dans la partie « Droit » de son mémoire, l'appelant soutient qu'il convient d'interpréter l'art. 55 du Statut selon le principe de la confiance, soit dans le sens qu'il pouvait comprendre. Or, cette disposition exposerait clairement que tous les collaborateurs engagés par un contrat de durée indéterminée bénéficient des prestations de l'art. 55 ch. 2 du Statut, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu d'appliquer les règles du CO à titre supplétif et qu'il pourrait prétendre au versement de son salaire jusqu'à fin février 2025. On relève d'emblée que l'appelant se contente d'exposer de manière lapidaire sa propre interprétation de la teneur de l'art. 55 du Statut sans expliciter son raisonnement ni s'en prendre réellement à la motivation – convaincante – développée par les premiers juges, qu'il s'agisse de l'interprétation de l'art. 55 du Statut de manière isolée ou à la lumière de l'art. 324a CO. A la lecture du contrat de travail, du Statut du personnel et de l'ensemble des pièces du dossier, on ne distingue ni promesse ou engagement de l'intimée de conclure une assurance perte de

gain ni un quelconque accord prévoyant expressément le maintien du salaire au-delà de la fin des rapports de travail. Dans ces circonstances,

- 13 - c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que le droit au salaire expirait avec la cessation des rapports de travail, quand bien même l'appelant n'avait pas épuisé le crédit prévu à l'art. 55 al. 1 du Statut et que son incapacité s'était, selon les certificats médicaux produits dans le cadre de la procédure de première instance, prolongée durant quatre mois après la fin de son contrat. Pour peu qu'il soit considéré comme recevable, le grief est donc mal fondé.

E. 5

En conclusion, l'appel doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité et le jugement confirmé, selon le mode procédural prévu à l'art. 312 al. 1 CPC. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt sera rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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