

VD_GERICHTE PT12.035463 vom 22. Oktober 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-10-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT12.035463

FR: VD_GERICHTE PT12.035463 du 22 octobre 2015

IT: VD_GERICHTE PT12.035463 del 22 ottobre 2015

Erwägungen

E. 3

Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail du 8 avril 2009. L'intimée a signifié par deux fois son congé à l'appelant, une première fois sous la forme ordinaire le 3 octobre 2011, et une seconde fois sous la forme extraordinaire le 12 janvier 2012. Aux termes de son acte du 12 mai 2015, l'appelant conteste la validité de ces deux résiliations.

E. 4.1

En premier lieu, l'appelant soutient que le congé ordinaire décidé en séance du conseil d'administration du 30 septembre 2011 serait sans valeur juridique. Il estime en effet que le conseil d'administration ne se serait pas valablement réuni le 30 septembre 2011, d'une part parce qu'il n'y aurait pas été valablement convoqué et d'autre part parce que le quorum n'aurait pas été atteint à cette occasion, en raison de l'absence de C.J. _____ et à défaut de procuration donnée à son frère. Il rappelle également que la lettre de licenciement n'était signée que par A.J. _____, alors que celui-ci était au bénéfice d'une signature collective à deux, une ratification antérieure par B.J. _____ n'étant d'aucun secours puisqu'elle aurait dû intervenir a posteriori.

E. 4.2

Les premiers juges ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de déclarer nulle la décision de licenciement prise lors de la séance du 30 septembre 2011 en raison d'un défaut de quorum. Concernant la convocation, ils ont indiqué que le règlement prévoyait que les séances du conseil d'administration étaient convoquées par son président, soit A.J. _____, mais ne prévoyait aucune forme particulière, et ont retenu qu'au vu des échanges qui avaient eu lieu avant la séance entre A.J. _____ et l'appelant, ce dernier avait été convoqué valablement.

- 32 - S'agissant de la validité de la résiliation du 3 octobre 2011, les magistrats l'ont admise, en retenant une ratification tacite de la part de B.J. _____, qui était présente à la séance du conseil d'administration du 30 septembre 2011 ; ainsi, ils ont estimé que la validité du congé ne pouvait être contestée en raison de l'absence d'une seconde signature sur le courrier du 3 octobre 2011.

E. 4.3

En l'occurrence, quoi qu'en dise l'appelant, il ne ressort pas à première vue du règlement d'administration et d'organisation de l'intimée que la convocation du conseil d'administration devrait indiquer les motifs de dite convocation. Le chiffre 3.4 du règlement prévoit en effet uniquement, sous l'intitulé « Convocation », que les séances du conseil d'administration sont convoquées par son président et que chaque membre du conseil

d'administration peut exiger du président, en indiquant les motifs, la convocation immédiate d'une séance du conseil d'administration. La teneur de ce chiffre n'a donc pas la portée que lui prête l'appelant. S'agissant de la validité d'une éventuelle procuration, le règlement n'impose pas la forme écrite et l'on pourrait considérer que la procuration en question a, à tout le moins, été donnée par oral, ce qui est suffisant, dès lors qu'il n'apparaît pas, au regard des éléments au dossier, que C.J. _____ aurait contesté avoir donné une telle procuration. Quant à la validité de la lettre de résiliation, contrairement à ce que prétend l'appelant, les premiers juges parlent de ratification tacite, « dans la mesure où B.J. _____ n'a pas réagi à la suite du licenciement du demandeur ». On ne saurait donc dire qu'il s'agit d'une ratification à l'avance. Quoiqu'il en soit, la question de la validité du congé ordinaire signifié à l'appelant peut rester ouverte, dès lors que les conditions d'un licenciement immédiat sont réalisées (cf. consid. 5 infra).

- 33 -

E. 5.1

L'appelant prétend ensuite que son congé immédiat ne reposerait pas sur de justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). S'il ne conteste pas qu'il a effectivement réglé des factures privées par l'entreprise et que ce motif aurait justifié un renvoi avec effet immédiat, l'intimée aurait toutefois tardé à lui signifier son congé en lui octroyant notamment un délai de paiement, ce qui démontrerait que la poursuite des rapports contractuels jusqu'à l'échéance ordinaire était possible. Il se plaint également de ce que les premiers juges ont retenu que l'étude du conseil de l'intimée avait été fermée jusqu'au 10 janvier 2012 alors que rien n'aurait été allégué en ce sens.

E. 5.2

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées 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 (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a et les réf. citées). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 précité ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus

- 34 - d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 précité ; ATF 129 III 380 précité). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation

d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 précité ; ATF 129 III 380 précité consid. 2.2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et les réf. citées). La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance par le travailleur est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 8C_369/2012 du 12 août 2012 consid. 4.2). Un acte agressif ou une menace envers un collègue peut ainsi, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement avec effet immédiat (TF 4C_247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6). De même constitue un juste motif de résiliation du contrat de travail le fait de ne pas amener un employé qui a giflé une serveuse de restaurant lors d'une querelle pour des brouilles à s'excuser auprès d'elle (JAR 1980 p. 271 ; Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, 1984, n. 240, p. 140).

- 35 - Quoiqu'il en soit, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (par exemple, le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (par exemple, le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail) ; ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 127 III 153 consid. 1c). En outre, un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, pp. 573-574). L'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion qui, sauf circonstances particulières, s'étend de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'employeur a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; TF 4C_348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.2). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1 ; TF 4C_400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1 ; TF 4C_174/2003 du 27 octobre 2003 consid. 3.2.3 et les références citées ; Brunner/Bühler/Waeber/

- 36 - Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO).

E. 5.3

Les premiers juges ont reconnu l'existence de justes motifs de licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO et ont, par conséquent, estimé que le licenciement immédiat du 12 janvier 2012 était valable. Ils ont retenu que l'appelant avait abusé de la confiance de son employeur en lui faisant payer des factures privées par des moyens relativement astucieux. Ils ont précisé que le manquement grave n'était pas constitué par le fait d'avoir réglé une ou deux factures privées par l'intermédiaire de l'intimée mais bien par la répétition des paiements, découverts au fur et à mesure des recherches et vérifications effectuées par la société concernée. Les premiers magistrats ont en outre nié le caractère tardif du licenciement. En effet, ils ont considéré que dans un premier temps, un délai fixé au 21 décembre 2011 avait été imparti à l'appelant pour qu'il s'acquitte de la somme reconnue de 13'955 fr.20, ce qu'il avait fait un jour avant le terme, le 20 décembre 2011. Un autre délai lui avait été fixé le 22 décembre 2011 pour régler un solde de factures d'un montant de 35'877 fr. 63, l'intéressé semblant consentir à rembourser les montants réclamés par l'intimée, qui souhaitait régler la question à l'amiable. Le 31 décembre 2011, l'appelant a toutefois contesté les montants réclamés. A la réception de ce courrier par le conseil de l'intimée, celle-ci a réagi en notifiant à l'appelant son licenciement immédiat. En effet, le 22 décembre 2011, l'intimée se plaçait dans une optique de règlement à l'amiable, raison pour laquelle aucun licenciement immédiat n'avait été signifié à cette date. Ainsi, en dépit de la connaissance des montants détournés par son employé, largement supérieurs aux 13'955 fr. 20 initialement découverts, l'intimée était prête à « passer l'éponge ». Ce n'est qu'à la suite des dénégations de l'appelant – qui a contesté avoir établi des factures et indiqué que la liste annexée au courrier du 22 décembre 2011 contenait de nombreuses erreurs – que le lien de confiance a été irrémédiablement rompu. L'attitude adoptée par l'intéressé était en effet en continuité avec les actes précédemment

- 37 - accomplis, dont la nature était propre à rompre le lien de confiance. Au demeurant, l'appelant s'est ultérieurement, soit le 23 janvier 2012, acquitté d'un montant de 29'747 fr. 53, reconnaissant ainsi qu'il était effectivement débiteur d'une partie du montant réclamé le 22 décembre 2011, en dépit de ses dénégations préalables. De par son attitude, l'appelant avait en définitive perdu tout crédit auprès de l'intimée, qui ne pouvait plus lui octroyer la confiance inhérente à sa fonction. L'intimée avait en effet fait appel à l'appelant pour ses compétences professionnelles et parce qu'elle avait besoin d'une personne de confiance, notamment pour développer ses activités et gérer certains aspects administratifs du travail avec lesquels elle était moins à l'aise. On ne voit pas, dans ces circonstances, en quoi un avertissement aurait été d'un quelconque secours à l'appelant, ce qui permet — encore une fois — de confirmer que les rapports de confiance étaient irrémédiablement rompus entre les parties. On ne saurait prétendre, comme le fait l'appelant, que le délai imparti, par l'intimée venait à échéance le 21 décembre 2011, puisqu'un nouveau délai a été imparti le 22 décembre 2011, étant précisé que l'entier du montant dû au 21 décembre 2011 avait été réglé le jour précédent. S'agissant de la date de réception du courrier du 31 décembre 2011, les premiers juges ont retenu que l'appelant avait lui-même écrit qu'il prendrait contact avec le secrétariat du conseil de l'intimée « à la réouverture de vos bureaux », ce qui n'est pas contesté en appel. Or, cela montre bien que l'appelant était conscient que l'étude du conseil de l'intimée était fermée durant les fêtes de fin d'année et que cette dernière ne prendrait connaissance de son courrier que plusieurs jours plus tard. Ce qui précède rend inutile l'examen du grief avancé par l'appelant en lien avec l'absence d'allégué de fait relatif à la date de réouverture de l'étude du conseil de la partie adverse. Le grief de l'appelant, mal fondé, doit être rejeté.

E. 6.1

L'appelant conteste également l'application faite de l'échelle bernoise s'agissant de son droit au salaire durant sa période d'incapacité. Il estime que pour les mois de novembre et décembre 2011, comme l'assurance perte de gain de l'intimée ne lui servait pas de prestation, il aurait droit au versement de son salaire à 100 %, soit un montant total de 9'342 fr. 05 incluant la réduction inexplicite de son 13e salaire. En effet, l'intimée n'aurait pas allégué ni démontré qu'elle avait versé une part majoritaire des cotisations d'assurance, de sorte que l'on ne serait pas en présence d'une prestation équivalente au sens de l'art. 324a al. 4 CO. S'agissant du mois de janvier 2012, il rappelle que l'assurance perte de gain n'a servi ses prestations qu'à compter du 13 de ce mois, de sorte qu'il aurait encore droit à un montant de 7'376 fr., dont à déduire un acompte de 3'000 fr. nets payé par l'intimée au début de l'année 2012. Il fait également valoir qu'il n'a pas été en mesure de produire une fiche de salaire pour le mois de janvier 2012 parce que l'intimée ne lui en a jamais fournie. Il estime en outre avoir droit à la moitié de sa rémunération pour le mois d'août 2012, à ses vacances calculées sur deux mois ainsi qu'à son treizième salaire au prorata. Il réclame enfin une indemnité équivalant à trois mois de salaire, son licenciement immédiat étant injustifié, une perte de cotisation patronale de 28'918 fr. 75 et le remboursement des cotisations perte de gain maladie à hauteur de 2'793 fr. 30.

E. 6.2

Aux termes de l'article 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b). Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (al. 2).

- 39 - Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (al. 3). La période de protection ne se déploie que durant le délai de congé proprement dit. Celui-ci se calcule rétrospectivement à partir de son terme. Ainsi, lorsque le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois et que la résiliation est notifiée le 10 janvier pour le 28 février, le délai de congé proprement dit s'écoule du 1er au 28 février. Aucune période de protection ne court du 10 au 31 janvier. Peu importe, par exemple, que le salarié soit malade du 13 au 28 janvier. S'il tombe malade du 25 janvier au

E. 6.3

L'appelant a été en incapacité de travail pour cause de maladie du 4 novembre 2011 au 31 juillet 2012, puis à 50% du 1er au 31 août 2012. Comme on l'a vu sous consid. 5 supra, il y a lieu d'admettre la validité du licenciement immédiat du 12 janvier 2012. Ce licenciement prend le pas sur celui ordinaire du 3 octobre 2011 et il n'y a pas lieu de tenir compte de la période de protection de l'art. 336c CO. Il convient donc d'examiner les prétentions en salaire de l'appelant uniquement pour les mois de novembre et décembre 2011, ainsi que jusqu'au 12 janvier 2012, part au treizième salaire comprise. Le montant réclamé par l'appelant

- 41 - pour son salaire du mois d'août 2012 doit être rejeté, dès lors que le licenciement immédiat du 12 janvier 2012 est considéré comme valable. Il en va de même concernant ses prétentions en remboursement des primes d'assurance individuelle en perte de gains maladie pour les mois de juillet et août 2012 et des cotisations patronales à partir du 13 janvier 2012.

E. 6.4

L'appelant prétend qu'il n'a pas été allégué, ni démontré que l'employeur a versé une part majoritaire des cotisations d'assurance, ce qui impliquerait l'absence de prestations au moins équivalentes au sens de l'art. 324a al. 4 CO. On ne saurait toutefois suivre le raisonnement de l'appelant dès lors que, selon la jurisprudence, il suffit que l'employeur participe pour le moins à la moitié des primes, ce qui est le cas en l'espèce au regard de la teneur de l'art. 9.1 des « conditions générales de travail, Statut du personnel », qui prévoit que l'employeur prend en charge au moins le 50 % de la prime de l'assurance perte de gain. Partant, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que l'intimée était en droit de verser à l'appelant le 80% de son salaire dès le 4 novembre 2011, date à partir de laquelle il a été en incapacité totale de travail, sans qu'il importe que les prestations d'assurance n'aient été servies qu'à partir du 13 janvier 2012. Au surplus, il ressort du jugement entrepris que l'appelant a touché des prestations de l'assurance perte de gain à tout le moins pour les mois de janvier à avril 2012. L'appelant ne le conteste pas puisqu'il indique même dans son appel que « pour le mois de janvier 2012, l'assurance perte de gain n'a servi ses prestations qu'à compter du 13 de ce mois-là ». Cela tend à démontrer que l'employé était bien affilié par le biais de son employeur, conformément à ce qui ressort du contrat de travail, peu importe que les prestations d'assurance n'aient été servies qu'à partir du 13 janvier 2012. Les calculs effectués par les premiers juges concernant les mois de novembre et décembre 2011 ne prêtent pas le flanc à la critique et peuvent être ici confirmés. En effet, pour ce qui est du salaire du mois de novembre 2011, en prenant en compte 3 jours de travail à 100%, soit 5

- 42 - 19'055 fr./30 x 3, puis 27 jours d'incapacité totale, soit 80% de 19'055 fr./30 x 27, l'intimée devait verser 15'625 fr. 10 à l'appelant, soit exactement le montant dont elle s'est acquittée. S'agissant du salaire du mois de décembre 2011, l'appelant était en incapacité totale durant l'entier du mois, de sorte que ce salaire devait se monter au minimum à 80% de 19'055 fr., soit 15'244 fr., treizième salaire en sus. Ainsi, l'appelant aurait droit à un treizième salaire pour l'année 2011 de 18'419 fr. 80, soit 10 mois à 100% (19'055 fr./12 x 10) et 2 mois à 80% (19'055 fr./12 x 2). A l'instar de ce qu'on retenu les premiers juges, l'appelant aurait donc dû recevoir pour les mois considérés une somme totale de 33'663 fr. 80. Or, il a touché une somme supérieure, soit 34'749 fr. 80, de sorte qu'il n'y a pas lieu de lui allouer quoi que ce soit pour la période en question. Au regard de ce qui précède, les griefs de l'appelant relatifs aux salaires versés pour les mois de novembre et décembre 2011 sont infondés.

E. 6.5

Demeure la question du salaire relatif aux douze premiers jours de l'année 2012. A cet égard, on ne discerne pas les raisons qui ont amené les premiers juges à nier le droit au salaire pour cette période. En effet, le fardeau de la preuve incombait à l'intimée, qui devait se libérer en démontrant qu'elle s'était valablement acquittée de ce montant (art. 8 CC), sans que l'on puisse imputer à l'appelant le fait de n'avoir pas produit de décompte de salaire

postérieur au mois de décembre 2011. Ainsi, l'appelant a droit à son salaire à raison de 80 % pour douze jours, soit 6'097 fr. 60 (15'244 fr./30 x 12), dont à déduire 3'000 fr. d'acomptes reconnus par l'intéressé. Il a également droit à son treizième salaire, pro rata temporis, soit 508 fr. 15 (6'097 fr. 60 X 12/13). En définitive, le montant dû par l'intimée à l'appelant pour les douze premiers jours de l'année 2012 s'élève à 3'605 fr. 75 bruts (6'097 fr. 60 + 508 fr. 15 – 3'000 fr.), sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 12 janvier 2012.

- 43 - 7. L'appelant ne remet pas en cause, dans la motivation de son appel, sa condamnation au paiement de la somme de 862 fr. 85 en faveur de l'intimée, conformément au chiffre II du jugement entrepris. Il convient ainsi de confirmer le jugement sur ce point, en dépit des conclusions prises en appel, qui en font abstraction. 8. 8.1 En définitive, l'appel est partiellement admis et le jugement entrepris réformé en son chiffre III en ce sens que J. _____ SA est la débitrice de F. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 3'605 fr. 75 bruts, sous déduction des charges sociales usuelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 12 janvier 2012. 8.2 S'agissant de la répartition des frais de première instance, s'il semble à première vue qu'ils ont été laissés à la charge de chaque partie, il apparaît, conformément au chiffre V du dispositif du jugement attaqué, que l'appelant était tenu de rembourser à l'intimée un montant de 391 fr. au titre de son avance de frais judiciaires. Il s'est en outre vu condamner à lui verser des dépens réduits d'un quart, arrêtés à 8'500 francs. Au final, l'appelant obtient gain de cause sur la question de son attestation de travail. Il obtient également le montant de 3'605 fr. 75 sur les 155'000 fr. initialement réclamés, soit environ 2.3 % de ses prétentions. Quant à l'intimée, elle obtient 862 fr. 85 sur les 55'686 fr. 30 réclamés, soit quelques 1.55 %. En définitive, chaque partie succombe dans une proportion plus ou moins équivalente, de sorte qu'il y a lieu de faire supporter à chaque partie ses frais et de compenser les dépens. Le jugement entrepris doit également être réformé dans cette mesure. 8.3 En deuxième instance, l'appelant obtient très partiellement gain de cause. Il se voit allouer 3'605 fr. 75, sous déduction des cotisations sociales usuelles, avec intérêts à 5 % l'an dès le 12 janvier

- 44 - 2012, sur les 135'000 fr. réclamés et obtient une nouvelle répartition en sa faveur des frais de première instance. Vu l'issue du litige, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'350 fr. (art. 62 al. 1 et 2 TFJC), doivent être mis à la charge de l'intimée à raison d'un cinquième, soit 470 fr., et laissés à la charge de l'Etat à raison de quatre cinquièmes, soit 1'880 fr., l'appelant étant au bénéfice de l'assistance judiciaire (art. 106 al. 2 CPC). La charge des dépens est évaluée à 2'500 fr. pour chaque partie, de sorte que, compte tenu de ce que les frais – comprenant les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – doivent être mis à la charge de l'appelant à raison de quatre cinquième et de l'intimée à raison d'un cinquième, l'appelant versera en définitive à l'intimée la somme de 1'500 fr. à titre de dépens. 8.4 Dans sa liste d'opérations du 10 décembre 2015, Me Christian Favre, conseil d'office de F. _____, a indiqué avoir consacré environ 10.83 heures à la procédure d'appel et a chiffré ses débours à 84 fr. 30. Les montants annoncés ne prêtent pas le flanc à la critique, de sorte qu'au tarif horaire de 180 fr. (art. 2 al. 1 RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile, RSV 211.02.3]), l'indemnité de Me Favre sera arrêtée à 2'197 fr., débours et TVA compris.

E. 10

février, la période de protection ne s'étend que du 1er au 10 février (Aubert, Commentaire romand CO I, n. 3 ad art. 336c, 336d CO). Le congé immédiat peut être notifié à tout

moment, même durant une période de protection selon l'article 336c CO (Gloor, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 67 ad art. 337 CO). Selon l'article 324a al. 1 CO, si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois. Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières (art. 324a al. 2 CO). La durée du droit au salaire pour un temps limité est ainsi fonction des années de service que le travailleur a passées auprès de son employeur. Plus cette durée est longue, plus la période du droit au salaire est élevée. Pour éviter de tomber dans l'arbitraire, les tribunaux ont fixé des échelles, à savoir les

- 40 - échelles bernoise, bâloise et zurichoise. A celles-ci s'ajoutent des échelles fixées par les conventions collectives de travail ou de manière conventionnelle. Les tribunaux vaudois utilisent l'échelle bernoise. Selon cette échelle, la durée du salaire dû est notamment de trois semaines durant la première année de service, d'un mois dans la deuxième année et de deux mois durant les troisième et quatrième années de service (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., 2014, pp. 233 ss ; Subilia/Duc, Droit du travail – Eléments de droit suisse, 2010, n. 32 ad art. 324a CO). Il est possible de déroger aux règles de l'article 324a al. 1 à 3 CO, en particulier par un accord écrit, à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (art. 324a al. 4 CO). Le Tribunal fédéral a jugé que 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 assuré 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 2 à 3 jours au maximum, moyennant un paiement de la moitié au moins des primes par l'employeur (TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014 consid. 4.2.1 et les réf. citées).

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