

## **VD\_GERICHTE T210.005318 vom 22. Dezember 2010**

VD Tribunal cantonal, 2010-12-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_T210.005318](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_T210.005318)

FR: VD\_GERICHTE T210.005318 du 22 décembre 2010

IT: VD\_GERICHTE T210.005318 del 22 dicembre 2010

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

La demanderesse T.\_\_\_\_\_, dont le nom de jeune fille est [...], a été engagée au sein de la défenderesse en qualité d'ouvrière d'usine par contrat du 10 décembre 2003, avec début d'engagement au 1er novembre 2003. Le contrat prévoyait alors un salaire mensuel de 3'400 fr. brut payable douze fois l'an. Selon la dernière fiche de salaire de la demanderesse – janvier 2010, dont pièce est au dossier, la rémunération mensuelle était fixée à 4'150 fr. brut. La demanderesse bénéficiait en outre d'une allocation pour enfant de 200 fr. non incluse dans le montant du salaire brut susmentionné. Le chiffre 7 du contrat précisait que lorsque l'employé tombait malade, il devait en aviser immédiatement son employeur et lui fournir un certificat médical si la maladie durait plus de deux jours. L'employeur se réservait toutefois le droit de demander périodiquement d'autres certificats médicaux ; il se réservait également le droit de demander un certificat pour toute absence. De plus, dans les cas particuliers, l'employeur pouvait demander à l'employé de se présenter pour un contrôle médical, aux frais de l'employeur, chez un médecin qu'il aurait désigné. S'agissant des vacances, l'accord contractuel stipulait que la durée de celles-ci, par année civile, était de quatre semaines durant les trois premières années de service, et de cinq semaines dès la quatrième année de service.

- 3 -

#### **E. 3**

Dans un document écrit du 7 février 2005 – dont pièce est au dossier, DO.\_\_\_\_\_, directeur des opérations au sein de la défenderesse, indiquait que, lors d'un entretien, il avait communiqué à la demanderesse – alors nommée par son nom de jeune fille – qu'une amélioration claire de sa performance était nécessaire sous peine de licenciement en raison de sa performance insatisfaisante durant les mois précédents. Ledit document était signé de la seule main de DO.\_\_\_\_\_. Le 18 avril 2005, sur ce même document, DO.\_\_\_\_\_ annotait à main levée que (traduction de l'anglais) les performances au travail de la demanderesse s'étaient améliorées et qu'elles étaient alors entièrement acceptables. A nouveau, seul DO.\_\_\_\_\_ a signé la note.

#### **E. 4**

Le 30 octobre 2008, un courrier de la défenderesse portant avenant au contrat de travail du 10 décembre 2003 a été adressé à la demanderesse. Ledit courrier comportait le passage suivant : « [...] En complément au point 7 de votre contrat de travail, une absence pour cause de maladie ou d'accident ne donnera droit à des indemnités journalières que si celle-ci est validée par le médecin conseil de l'entreprise. Le coût de cette validation sera pris en charge par l'entreprise. De plus, l'employée n'aura pas la possibilité de refuser une convocation chez le médecin conseil de l'entreprise lorsque cela sera jugé nécessaire. Seul

l'avis médical de ce dernier sera valable pour justifier une absence pour cause de maladie ou d'accident. [...] » Le courrier se concluait par les noms de DO.\_\_\_\_\_, directeur des opérations, de DF.\_\_\_\_\_, directeur financier (traduction de l'anglais CFO) et de la demanderesse. Les trois personnes précitées n'ont cependant pas signé dit courrier.

#### **E. 5**

La défenderesse a allégué, dans sa réponse du 15 mars 2010 que la demanderesse a manqué son travail à de nombreuses reprises et a produit un décompte des absences à l'appui de son allégué. Ainsi, depuis le 17 novembre 2004, la demanderesse aurait été absente durant dix-huit périodes variant de quelques jours à six semaines. Interpellée à cet égard à l'audience de conciliation du 15 avril 2010, la demanderesse n'a pas contesté ses absences. Elle a néanmoins expliqué que plusieurs d'entre elles découlaient de causes « objectives » – opération de la mâchoire, grossesse, accident de vélo, notamment.

#### **E. 6**

Le mardi 19 janvier 2010, à 10 h 40, la demanderesse a dû quitter précipitamment sa place de travail. Invoquant une visite urgente chez le pédiatre de sa fille, elle a sollicité un congé d'une demi-journée par le biais d'une fiche d'absence, dont pièce est au dossier. Dans sa demande du 11 février 2010, la demanderesse a allégué avoir informé son chef qu'elle ne reviendrait probablement pas travailler dans la semaine.

- 4 - Cet élément a été contesté par la défenderesse dans sa réponse du 15 mars 2010. La défenderesse a en outre allégué que la demanderesse a quitté l'entreprise sans attendre la réponse à sa demande de congé et sans avoir donné d'explications orales. Le témoin RP.\_\_\_\_\_, responsable de production au sein de la défenderesse, ouï à l'audience de jugement du 2 septembre 2010, a déclaré que la demanderesse avait rempli une feuille d'absence et qu'elle avait attendu que le responsable hiérarchique, R.\_\_\_\_\_, ait terminé sa conversation téléphonique pour lui parler ; elle était cependant partie avant que celui-ci n'ait terminé et après avoir déposé la feuille d'absence sur le bureau de RP.\_\_\_\_\_. Le témoin a ajouté n'avoir cependant pas eu de contacts directs avec la demanderesse ; cette dernière ne lui ayant pas non plus dit qu'elle serait absente durant toute la semaine. Également entendu en qualité de témoin à l'audience du 2 septembre 2010, DF.\_\_\_\_\_, responsable des finances et des ressources humaines au sein de la défenderesse, a confirmé le fait que le responsable de production n'avait pas de détails s'agissant de l'absence de la demanderesse, hormis ce qui était noté sur la fiche d'absence remplie par cette dernière. Le témoin a ajouté que l'absence de la demanderesse n'avait pas été expressément autorisée par le responsable de production dans la mesure où il n'avait pas eu le temps de faire le nécessaire. DF.\_\_\_\_\_ a en outre précisé que, lors d'une demande de congé, le règlement d'entreprise prévoit qu'une autorisation doit être octroyée au préalable, les cas d'urgences étant toutefois réservés.

#### **E. 7**

La défenderesse a allégué, dans sa réponse du 15 mars 2010, avoir tenté de contacter la demanderesse sur son portable du 19 au 25 janvier 2010, sans succès. A l'audience de jugement du 2 septembre 2010, DF.\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin a déclaré : « [...] Le lendemain [soit le 20 janvier 2010], nous n'avons toujours pas de nouvelles de sa part. Le responsable de production m'a donc demandé de savoir ce qu'il en était ; j'ai donc pris contact avec T.\_\_\_\_\_, sur le numéro fixe – qui, semble-t-il, avait été désactivé – ainsi que sur un numéro de portable, sans succès. Nous avons également tenté de la joindre

les 21 et 22 janvier 2010, sans succès. Nous n'avons pas eu d'explications s'agissant du fait que le numéro de portable était injoignable. Cependant, la semaine suivante, c'est par ce numéro que T.\_\_\_\_\_ nous a joints. [...] »

## E. 8

Par courrier du 22 janvier 2010, la défenderesse a fait part à la demanderesse de son licenciement avec effet immédiat en ces termes : « [...] Faisant suite aux nombreux avertissements dont vous avez fait l'objet, notamment lors de notre entretien du 30 octobre 2008 dans lequel nous vous avons clairement signifié que toute future absence injustifiée fera l'objet d'un licenciement immédiat, nous vous signifions par la présente la fin de nos rapports de travail avec effet immédiat.

- 5 - Nous avons tenté de vous joindre à maintes reprises sur votre portable sans succès. Le fait que vous vous soyez absentée depuis le mercredi 20 janvier 2010 sans donner de motif valable constitue un nouvel abandon de poste inacceptable qui justifie les mesures prises à votre encontre. [...] » La demanderesse s'est présentée à l'usine pour reprendre son travail le lundi 25 janvier 2010. Elle a précisé, dans sa demande du 11 février 2010, qu'elle n'avait alors pas encore reçu la lettre de résiliation précitée et que ce n'est qu'à la reprise du travail qu'elle a eu connaissance du licenciement avec effet immédiat. Le 27 janvier 2010, la demanderesse a envoyé deux courriers recommandés à la défenderesse, par lesquels elle contestait notamment le licenciement avec effet immédiat, et offrait ses services à son employeur pour la période de préavis légal. La demanderesse écrivait en outre : « [...] Je n'ai pas abandonné mon poste de travail j'ai averti mon supérieur que je m'absentais, sans doute vous avez essayé de me joindre sur mon ancien numéro fixe car je n'ai eu aucun appel de votre part. [...] » Par courrier du 28 janvier 2010, la défenderesse répondait en ces termes : « [...] Faisant suite à votre téléphone concernant votre licenciement, nous y répondons comme suit : 1) Après plusieurs absences injustifiées, vous avez été avertie à maintes reprises que tout nouvel abandon de poste entraînerait pour vous un licenciement immédiat. 2) Le mardi 19 janvier à 10h40, vous avez déposé une fiche d'absence chez le responsable adjoint de production demandant un congé payé de 0.5 jour pour vous rendre chez le pédiatre. A ce moment, contrairement à ce que vous prétendez, vous sembliez pressée et vous n'avez pas jugé nécessaire d'attendre son autorisation ni de fournir d'autres explications. 3) Le mercredi 20 janvier, vous ne vous êtes pas présentée à votre poste de travail, et ceci sans prendre contact avec votre supérieur ou le bureau du personnel comme vous en aviez l'obligation. 4) Votre absence s'est prolongée trois jours jusqu'au vendredi 22, toujours sans vous soucier d'informer votre employeur pour qu'il puisse s'organiser. De plus, vous êtes restée tout ce temps injoignable sur votre portable (078 767 7511) qui était apparemment éteint. 5) Le lundi 25 février, vous vous êtes présentée à l'entreprise et votre supérieur vous a alors signifié votre congé. Lors de cet entretien, vous avez exprimé votre satisfaction en lui disant avec un grand sourire « Ça y est, j'ai ma lettre ». [...] » S'agissant des avertissements donnés à la demanderesse dont il est fait mention dans le courrier précité, le témoin DF.\_\_\_\_\_, oui à l'audience de jugement du 2 septembre 2010, a confirmé que cette

- 6 - dernière faisait l'objet de plusieurs avertissements oraux concernant ses absences injustifiées. Le témoin a en outre précisé que les avertissements étaient uniquement oraux car la politique de l'entreprise défenderesse était de ne pas transmettre d'avis écrits – en tout cas jusqu'à l'année 2009 – par souci de ne pas heurter la sensibilité de ses employés. Le témoin S.\_\_\_\_\_, employé de la défenderesse entre l'année 2007 et le début de l'année

2010, entendu en qualité de témoin à l'audience de jugement, s'est également exprimé sur le sujet des avertissements opérés par l'entreprise défenderesse. Le témoin a notamment déclaré : « [...] Durant mes deux premières années de travail – jusqu'à l'été 2009, il n'y a pas eu beaucoup de licenciements. Toutefois, depuis la crise économique, il y a eu beaucoup d'avertissements. J'imagine également qu'il y a eu plusieurs licenciements, dans la mesure où mon manager nous avait avertis que, désormais, il fallait respecter les consignes données à la lettre, et que, dans le cas contraire, ou en cas de désaccord, nous serions licenciés. S'agissant des licenciements, je ne sais pas si ceux-ci étaient opérés en respectant les délais de congé ou non. [...] » Le témoin a en outre précisé qu'il ne pouvait cependant évoquer aucun licenciement de façon précise dans la mesure où il avait été le premier à quitter l'entreprise défenderesse.

#### **E. 9**

Le 29 janvier 2010, le Dr. M. \_\_\_\_\_, Pédiatre FMH à Yverdon- les-Bains a établi un certificat médical – dont pièce est au dossier – attestant que, pour des raisons de santé, la demanderesse a dû rester à domicile avec son enfant du 19 au 22 janvier 2010. Entendu en qualité de témoin à l'audience du 2 septembre 2010, le Dr. M. \_\_\_\_\_ a confirmé avoir établi le certificat d'incapacité de travail pour la demanderesse pour la période courant du 19 au 22 janvier 2010. Le témoin a également déclaré avoir estimé qu'au vu de la maladie – gastro-entérite – et de l'âge de la fille de la demanderesse, la présence d'une personne connaissant l'enfant et pouvant lui administrer les soins était nécessaire à ses côtés, afin, notamment, de prévenir des problèmes considérables – tels que la déshydratation. Le témoin a en outre précisé que, lorsqu'un enfant souffre d'une telle infection, il faut qu'une personne qui ait à cœur de s'occuper de lui soit présente et qu'il importe peu que ce soit le père ou la mère. S'agissant de la durée moyenne d'une gastro-entérite, le Dr. M. \_\_\_\_\_ a précisé que la période aiguë dure, en général, de trois à quatre jours.

#### **E. 10**

La demanderesse s'est trouvée en incapacité de travail du 1er au 8 février 2010, ainsi que l'a attesté le certificat médical établi par le Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV), dont pièce est au dossier.

#### **E. 11**

Par requête du 11 février 2010, qui fait l'objet du présent jugement, la demanderesse a contesté le licenciement avec effet immédiat pour abandon de poste et a conclu au paiement, par la société défenderesse, de la somme de 1'895 fr. 20 brut à titre de solde du salaire

- 7 - du mois de janvier 2010 ainsi que de la récupération de la déduction abusive pour le solde de vacances négatif; 12'450 fr. brut, soit trois mois de salaire qui auraient été dus jusqu'à échéance normale du contrat; 600 fr. net à titre d'allocations familiales pour enfant et 385 fr. 80 net à titre de part patronale LPP qui auraient été dues jusqu'à échéance normale du contrat; 1'580 fr. à titre de solde de vacances pour l'année 2010. La demanderesse a également conclu au paiement d'une indemnité pour licenciement avec effet immédiat sans justes motifs de 8'300 fr. net, soit deux mois de salaire. Par réponse du 15 mars 2010, la défenderesse a conclu, avec dépens, au rejet." En droit, les premiers juges ont considéré en bref que ni l'abandon d'emploi, ni les justes motifs de licenciement ne pouvaient être retenus, si bien que la travailleuse pouvait obtenir notamment une indemnité pour congé injustifié. B. Par acte motivé du 7 décembre 2010, E. \_\_\_\_\_ SA a recouru contre ce

jugement en concluant à sa réforme en ce sens qu'il n'est pas alloué d'indemnité pour licenciement injustifié à l'employée, le chiffre V du jugement étant en conséquence supprimé. En droit : 1. Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après : LJT; RSV 173.61). Il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 francs (art. 2 al. 1 let. a LJT). L'art. 46 LJT ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11).

- 8 - Interjeté en temps utile, le recours, qui ne tend qu'à la réforme du jugement attaqué, est recevable. 2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'article 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD). Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (Journal des Tribunaux [JT] 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem). En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter, ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme. 3. Sans remettre en question le caractère injustifié du licenciement immédiat qu'elle a signifié à l'intimée, la recourante conteste devoir l'indemnité l'art. 337c al. 3 CO au vu du comportement de l'intimée. Celle-ci, avertie de ce qu'une absence entraînerait un licenciement, n'avait pas « laissé de note justifiant son absence », était demeurée injoignable par téléphone durant plusieurs jours et n'avait pas renseigné son employeur, qui avait pu de bonne foi conclure à un abandon d'emploi.

- 9 - Selon l'art. 337c al. 3 CO, en cas de licenciement avec effet immédiat injustifié, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. L'indemnité revêt une fonction punitive et réparatrice s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 c. 3.1; ATF 123 III 391 c. 3c, JT 1998 I 126). Elle doit être proportionnée à l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur par le licenciement injustifié (ATF 121 III 64 c. 3c précité). La situation sociale et économique des deux parties, l'éventuelle faute concomitante du travailleur, son âge, sa situation sociale, le temps qu'il a passé au service de l'employeur constituent quelques-uns des nombreux critères - dont aucun n'est déterminant en soi - qui doivent être pris en compte lors de la fixation de l'indemnité de l'article 337c alinéa 3 CO (TF 4C.244/2001 du 9 janvier 2002 c. 4a; ATF 121 III 64 c. 3c précité; Wyler, Le droit du travail, 2ème éd., 2008, pp. 517-518). La jurisprudence a précisé que cette indemnité est due pour tout congé injustifié, sauf cas exceptionnels (ATF 121 III 64, JT 1996 I 60 c. 3e; ATF 116 II 300, JT 1991 I 317, c. 5a; Basler Kommentar, n. 5 ad art. 337c CO). Les circonstances pouvant justifier une exception au paiement de l'indemnité dans un cas d'espèce ne se laissent pas circonscrire de manière générale; toutefois, il est admis qu'elles

ne peuvent jamais consister dans un comportement fautif de l'employeur ou dans des faits qui lui sont imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 précité). En l'espèce, il est vrai qu'il faut reprocher à l'intimée de ne pas avoir communiqué avec la recourante au sujet de son absence. Ce comportement peut toutefois s'expliquer par les circonstances, puisque l'intimée a été amenée à s'occuper d'urgence de son enfant en bas âge, auprès duquel elle a dû être présente pour le soigner pendant la période aiguë d'une maladie qui a duré à dire de médecin trois à quatre jours (jgt, p. 24). L'employeur n'a ni allégué ni prouvé que l'intimée aurait délibérément commis des manquements. Au surplus, l'intimée se trouvait dans sa septième année de travail lorsqu'elle a été licenciée avec effet immédiat de façon injustifiée, ce qui aurait dû conduire la recourante à

- 10 - avoir des égards particuliers pour l'intimée, dont elle n'ignorait pas qu'elle avait dû se rendre d'urgence au chevet de son enfant. Il s'imposait aussi pour l'employeur de sommer la travailleuse de reprendre son poste, les circonstances ne permettant pas de retenir sans autres un abandon d'emploi (cf. jgt p. 30), de sorte que l'attitude de l'employeur n'est pas au-dessus de tout reproche. Enfin l'attitude inadéquate de l'intimée a été sanctionnée par les premiers juges, qui ont réduit l'indemnité litigieuse à un mois de salaire. Il n'y a en définitive pas lieu de considérer qu'on se trouve dans un cas exceptionnel justifiant de nier le droit à cette indemnité. 4. En définitive, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD, et le jugement confirmé. S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt est rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO, 10 al. 2 LJT et 235 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984; RSV 270.11.5]). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt est rendu sans frais.

- 11 - IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : Le greffier : Du 22 décembre 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : - Me Paul-Arthur Treyvaud (pour E. \_\_\_\_\_ SA), - Syndicat UNIA Secrétariat du Nord (pour T. \_\_\_\_\_). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 4'150 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de

- 12 - droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois. Le greffier :

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