

VD_GERICHTE T310.026495 vom 21. Februar 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-02-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_T310.026495

FR: VD_GERICHTE T310.026495 du 21 février 2012

IT: VD_GERICHTE T310.026495 del 21 febbraio 2012

Erwägungen

E. 1

D. _____, demanderesse, a été engagée par X. _____, défenderesse, dont la raison sociale était à l'époque [...], par contrat de travail du 31 mars 2005, en qualité de conseillère de vente à temps partiel. Le chiffre 7 de ce contrat prévoyait que "(...) Le règlement du personnel de [...] contient les lignes générales des conditions d'emploi de la collaboratrice, fixées par l'employeur. Ces lignes directrices font partie intégrante du présent contrat. La collaboratrice confirme d'être (sic) en possession d'un exemplaire, de l'avoir lu et déclare en accepter les conditions (...)". Les chiffres 9 et 10 de ce règlement ont la teneur suivante: "9. DELAIS DE RESILIATION Chaque partie peut à tout moment mettre fin au contrat de travail par une lettre recommandée tenant compte des délais suivants: 9.1. Employée à temps complet ou à temps partiel avec salaire au mois 9.1.1. Si le temps de service est inférieur à l'année, le délai de résiliation est de (trente) jours. 9.1.2. A partir de la deuxième année de service, le délai de résiliation est de 60 (soixante) jours. 9.2. Employés à temps partiel avec salaire à l'heure 9.2.1. Le délai de résiliation est toujours de 30 (trente) jours, que le temps de service soit inférieur ou supérieur à une année. 10. DATE DE RÉSILIATION

- 4 - Pour tous les types de contrats de travail, la date de résiliation est chaque jour ouvrable." Le contrat de travail a été modifié à quatre reprises; les quatre avenants renvoient au règlement du personnel de [...] précité. Par avenant n° 4 du 8 mai 2008, les parties ont convenu que la demanderesse occuperait dès le 1er mai 2008 à la fois un poste de gérante à temps partiel, au taux de 60 %, ainsi que celui d'assistante responsable régionale pour la Suisse romande, au taux de 40 %. Son salaire mensuel a été porté à 5'100 fr., servi douze fois l'an.

E. 2

Le 22 décembre 2009, la défenderesse a notifié un premier avertissement à la demanderesse. Le 12 mai 2010, le directeur de la société défenderesse, [...], a appelé la demanderesse qui travaillait dans le magasin de Lausanne. En substance, il lui a reproché d'avoir enfreint les directives, en ne laissant pas les étiquettes sur les vêtements vendus, mais en les coupant, et en ne respectant pas la procédure de réassortiment. Il a donné l'instruction à la demanderesse, qui était à l'extérieur du magasin au moment de l'appel téléphonique, de ne pas y rentrer, afin de vérifier si les étiquettes étaient là. La demanderesse a interprété le téléphone de M. [...] comme un licenciement avec effet immédiat. Après ce téléphone, M. [...] a tenté de lui faire remettre, par l'intermédiaire d'[...], un deuxième et dernier avertissement dont la teneur était la suivante: "Lausanne, le 12. Mai 2010 2ème et dernier avertissement Madame D. _____ Suite à votre entretien téléphonique de ce jour avec le Directeur, Monsieur [...], il s'avère que vous omettez volontairement d'appliquer les directives de la centrale. En effet, les procédures et les

instructions de réassortiment dans la filiale sont fait (sic) en fonction des étiquettes des articles vendus

- 5 - alors que vous savez pertinemment que vous avez l'interdiction de les enlever pour la raison que l'article est seulement repris si l'étiquette de prix est encore attachée à la pièce. Les directives suivies par toutes les filiales « [...] » disent que le réassortiment doit impérativement être effectué selon la « liste des articles vendus » à sortir du système de caisse. Aucun écart complémentaire ne sera toléré. " La demanderesse ayant refusé de prendre possession et de signer cette lettre d'avertissement, la défenderesse la lui a également adressée par courrier. Dès le 13 mai 2010, la demanderesse ne s'est plus présentée sur son lieu de travail. Par courrier du 14 mai 2010, la demanderesse a contesté son licenciement, signalant à la défenderesse diverses irrégularités, notamment l'absence de toute faute grave justifiant une résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail. Le même jour, la demanderesse a restitué les clés des locaux, bien que cela ne lui ait pas été demandé par la défenderesse. Le 17 mai 2010, la demanderesse a fait parvenir à la défenderesse un certificat médical attestant de son incapacité de travail durant quinze jours. Le 18 mai 2010, la défenderesse a écrit à la demanderesse le courrier suivant: "Madame, Le 12 mai 2010, votre employeur a été amené à vous infliger un second avertissement en raison de manquements graves de votre part dans l'exécution de votre travail, en particulier l'omission répétée de vous conformer aux directives de vos supérieurs. Vu la gravité des

- 6 - manquements constatés, un licenciement immédiat avait dans un premier temps été envisagé. En fin de compte il a été considéré qu'un avertissement serait de nature à vous faire prendre conscience de la situation et vous amènerait à l'avenir à plus de rigueur. Alors que cet avertissement écrit vous a été remis en mains propres dans la journée du 12 mai 2010, vous avez refusé d'en prendre possession, avez poursuivi votre travail et déclaré, en substance, que vous «acceptiez le licenciement immédiat dont vous veniez de faire l'objet». Vous ne vous êtes par la suite plus présentée à votre poste de travail si ce n'est pour restituer vos clés ce qui n'était nullement requis dans l'avertissement qui vous a été infligé. Nous considérons que par votre comportement, vous avez clairement manifesté votre volonté de ne pas reprendre votre travail au sein de notre société, et qu'il s'agit dès lors d'un abandon de poste au sens de l'art. 337d CO, ou d'une résiliation immédiate des rapports de travail de votre part, sans justes motifs (art. 337 CO). Nous en prenons acte et réservons tous nos droits à une indemnité au sens des dispositions précitées pour le dommage causé. Votre salaire vous sera versé jusqu'au 13 mai 2010. Nous vous confirmons que depuis le lendemain, 14 mai 2010, vous ne faites plus partie de l'effectif de notre société. Veuillez prendre note que votre couverture d'assurance contre les accidents prendra fin 30 jours après la fin des rapports de travail et qu'il vous appartient de prendre à cet égard toutes dispositions utiles par (sic) le cas où vous n'auriez pas retrouvé un autre travail d'ici là. Un certificat de travail final sera prochainement établi à votre attention." Le 27 mai 2010, la demanderesse a fait parvenir une lettre de mise en demeure de paiement de salaire; dans ce courrier, elle a maintenu qu'elle s'opposait à son licenciement et fourni les explications suivantes: " (...) Le fait que vous ayez décidé, par téléphone, de me licencier avec effet immédiat en m'interdisant de retourner dans la succursale de

- 7 - Lausanne ou (sic) je travaillais ce 12 Mai 2010, et sans convenir d'un entretien préalable nous permettant de nous expliquer, a clairement manifesté que vous ne me faisiez plus confiance et que nos rapports de travail seraient affectés par ces évènements. C'est la raison pour laquelle je n'ai pas compris votre volonté de modifier ce « licenciement » par un

avertissement, le motif que vous considérez comme « grave » et vous poussant à me licencier restant le même. J'ai dis (sic) à Mme [...] à plusieurs reprises que j'attendais un entretien avec vous afin de nous expliquer sur les faits évoqués ci-dessus et de régler positivement ce litige, mais je suis restée sans nouvelles de votre part si ce n'est le courrier du 18 Mai 2010. D'autre part, vous constatez que je ne me suis plus présentée à mon poste de travail et qu'il s'agit d'un abandon de poste. Mme [...] vous confirmera que le Mercredi 12 Mai, je suis restée à mon poste jusqu'à la fermeture du magasin, pour ne pas porter préjudice à mon équipe, malgré les événements de la journée. Le Jeudi 13 Mai étant férié, le magasin était fermé. Selon les plannings, dont je vous adresse une copie, je ne travaillais pas le vendredi 14 et le samedi 15, étant en congé. Je vous ai adressé un certificat médical attestant de mon incapacité de travailler dès le Lundi 17 Mai. A aucun moment je n'ai abandonné mon poste (...). Dès lors que mon certificat maladie se termine, je vous manifeste mon droit de réintégrer mon poste. (...)" Par attestations des 28 mai et 11 juin 2010, le médecin de la demanderesse a prolongé son arrêt de travail jusqu'au 20 juin 2010.

E. 3

a) L'appelante conteste avoir licencié l'intimée avec effet immédiat et sans justes motifs, au contraire de ce qu'a retenu l'autorité de

- 12 - première instance. Elle soutient que, de toute manière, une résiliation du contrat ne pouvait s'opérer que par lettre recommandée, ce qui n'a pas été fait en l'espèce, et que, par conséquent, le congé serait nul et de nul effet. b) Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Les parties sont libres de soumettre la résiliation à une forme particulière. La protection déployée par la forme conventionnelle est fonction du but du contrat, lequel se définit par l'interprétation de l'accord. A défaut de constatations relatives à ce que les parties avaient en vue au moment de la conclusion du contrat, le but contractuel sera déduit d'une interprétation normative au regard de l'ensemble des circonstances qui prévalaient alors (ATF 128 III 212 c. 2b/aa et les arrêts cités). L'art. 16 CO présume que la forme réservée est une condition de la validité du contrat; cette présomption peut être détruite par la preuve que la forme volontaire ne vise qu'à faciliter l'administration des preuves (ATF 128 III 212 c. 2a et les références citées). Selon la jurisprudence fédérale, cette réglementation s'applique également aux actes juridiques unilatéraux. En principe, la forme réservée est solennelle lorsqu'elle a trait à l'exercice de droits formateurs, tels que la résiliation d'un contrat, alors qu'elle n'a qu'une fonction de preuve si elle concerne des déclarations qui ne produisent pas de modification de la situation juridique (cf. ATF 128 III 212 c. 2b/aa et les arrêts cités). Cette présomption peut cependant être renversée par les circonstances du cas d'espèce (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail - Code annoté, 2e éd., Lausanne 2010, n. 1.14 ad art. 335 CO). c) En l'occurrence, le chiffre 9, première phrase, du règlement du personnel de [...], auquel renvoie le contrat de travail des parties, prévoit que la résiliation de leurs rapports de travail doit intervenir par pli recommandé. Le texte de ce chiffre est clair. Il n'y a aucune raison de retenir qu'il devrait être compris d'une autre manière que dans son sens

- 13 - littéral; en particulier, ni le règlement, ni la convention qui lie les parties n'indiquent que la forme réservée par elles constituerait un simple moyen de preuve. Dans ces circonstances et compte tenu de la jurisprudence susmentionnée, la forme réservée par les parties est une exigence de validité et le non-respect du chiffre 9 du règlement du personnel de [...] entraîne la nullité du congé (en ce sens, Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez,

Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 8, p. 225). L'intimée a eu un entretien téléphonique avec [...], directeur de la société appelante, le 12 mai 2010. Les termes utilisés sont discutés de part et d'autre, mais il est retenu, comme l'ont fait les premiers juges, qu'à l'issue de ce téléphone, l'intimée avait compris que le directeur l'avait licenciée avec effet immédiat. Ainsi, l'intimée a, le 14 mai 2010, contesté son licenciement par lettre. Il ressort cependant du courrier de l'appelante du 12 mai 2010 remis en mains propres le même jour puis, l'intimée ayant refusé d'en prendre possession, adressé par poste, qu'aucun des termes utilisés par l'appelante ne laissait penser à un licenciement immédiat, mais bien à un avertissement, ce courrier étant d'ailleurs intitulé "2ème et dernier avertissement". Au regard du déroulement des événements et du contenu de la lettre d'avertissement qui devait être remise le jour même à l'intimée, il paraît erroné de retenir que l'appelante a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de l'intimée lors de leur entretien téléphonique du 12 mai 2010. L'absence d'un envoi recommandé de la lettre du même jour constitue d'ailleurs un indice en ce sens. Quoi qu'il en soit, cette question peut demeurer indécise. En effet, ni l'entretien téléphonique des parties, ni le courrier du 12 mai 2010, remis en mains propres et adressé sous pli simple, ne remplissent la condition de forme réservée par les parties. Il y a dès lors lieu de considérer, contrairement à l'opinion des premiers juges, qu'il n'y a pas eu de résiliation avec effet immédiat le 12 mai 2010. Sur ce point, le moyen de l'appelante est bien fondé.

- 14 -

E. 4

a) L'appelante reproche aux premiers juges de n'avoir pas considéré à tort que l'intimée avait abandonné son poste. b) L'art. 337d al. 1 CO prévoit que lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité (en l'espèce, l'appelante ne réclame cependant rien de ce chef). Cette disposition présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 121 V 277 c. 3a; ATF 112 II 41 c. 2). Une absence de courte durée ne constitue qu'un manquement qui peut, au besoin après avertissement, justifier une résiliation immédiate, contrairement à l'absence de longue durée, qui démontre déjà la volonté d'abandon d'emploi (ATF 121 V 277 c. 3a). La doctrine a précisé ces éléments. La décision du travailleur doit être définitive. Si l'employeur a un doute, il doit adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail avant de pouvoir considérer que l'employé a abandonné son emploi ou au moins l'inviter à produire un certificat médical. Plus particulièrement, lorsque l'absence est de courte durée, soit de quelques jours, il n'y a pas rupture des rapports de travail par le travailleur, mais un manquement qui conduit à un avertissement (Wyler, Droit du travail, 2e éd., Berne 2008, p. 521 et la jurisprudence citée). L'abandon peut toutefois résulter directement d'actes concluants. Dans ces circonstances, il convient d'examiner si l'employeur pouvait objectivement et de bonne foi comprendre que le travailleur entendait quitter son emploi (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, p. 576 et la jurisprudence citée). Dans un arrêt vaudois du 13 décembre 2000, la Chambre des recours a retenu qu'après une absence de deux à quatre jours, l'employeur est en droit d'admettre une rupture définitive des rapports contractuels, étant précisé que, si le travailleur porte à la connaissance de l'employeur, quelques jours plus tard, qu'il n'entend pas rompre le contrat, il n'y a pas lieu d'admettre une résiliation immédiate de sa part (JAR 2002 p. 297 c. 4). Dans un arrêt

- 15 - récent, la Cour de céans a considéré qu'une absence de douze jours ne suffisait pas à admettre un abandon d'emploi de la part du travailleur (CACI 15 septembre 2011/254 c. 3.b/bc). Enfin, le fardeau de la preuve que le travailleur a rompu le contrat avec effet immédiat incombe à l'employeur, mais la preuve que cet abandon de poste n'était pas injustifié incombe au travailleur (Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, n. 4 ad art. 337d CO). c) En l'espèce, il convient d'examiner si le comportement de l'intimée est constitutif d'un abandon injustifié d'emploi au sens de l'art. 337d CO. A partir du moment où il n'y a pas eu de résiliation valable du contrat, par téléphone ou lettre du 12 mai 2010, l'intimée devait continuer à fournir ses services. Pourtant, dès le vendredi 14 mai 2010 – le jeudi 13 mai 2010 étant férié –, soit avant même son incapacité de travail qui a commencé le lundi 17 mai 2010, l'intimée a restitué les clés des locaux de l'appelante encore en sa possession, quand bien même cela ne lui avait pas été demandé, et ne s'est plus présentée à son poste de travail. Vu la jurisprudence susmentionnée, cette attitude pourrait à première vue être interprétée par l'appelante comme une décision claire, consciente et définitive de ne plus se présenter à son travail. Toutefois, il apparaît également que dans les jours qui ont suivi, l'intimée a contesté son licenciement par lettre du 14 mai 2010, puis a fourni le 17 mai 2010 un certificat d'incapacité de travail pour une durée de quinze jours. Par la suite, l'intimée a, selon son courrier du 27 mai 2010, à nouveau offert ses services à l'appelante sans que ceux-ci ne soient cependant acceptés, avant que son incapacité de travailler soit par deux fois prolongée jusqu'au 20 juin 2010. Si l'on peut considérer que l'intimée a effectivement quitté son poste sans justes motifs, l'envoi d'une lettre contestant son licenciement, puis d'un certificat médical quatre jours plus tard pour justifier son absence démontre que l'employée n'avait pas pris une décision définitive.

- 16 - Elle devait donc bénéficier, conformément à la jurisprudence susmentionnée, de quelques jours pour revenir sur sa décision signifiée, plus ou moins implicitement seulement, par la remise des clés le vendredi 14 mai 2010, en refusant qui plus est de prendre connaissance d'une lettre de l'employeur. Par ailleurs, vu les circonstances peu claires dans lesquelles se sont déroulés les événements entre le 12 et le 17 mai 2010, il incombait à l'appelante d'interpeller l'intimée sur la teneur de ses intentions. Sur le vu de ce qui précède, on ne saurait retenir un abandon de poste, comme le plaide l'appelante. Son moyen doit dès lors être rejeté.

E. 5

a) Il résulte des considérants précédents qu'il n'y a pas eu de résiliation valable le 12 mai 2010 (supra c. 3), ni d'abandon d'emploi de la part de l'intimée (supra c. 4). Les rapports de travail ont en revanche pris fin le 18 mai 2010 par l'envoi, sous pli signature, de la lettre de l'appelante manifestant clairement sa volonté de mettre fin aux relations de travail avec effet immédiat, voire rétroactif ("nous vous confirmons que depuis le lendemain, 14 mai 2010, vous ne faites plus partie de l'effectif de notre société"). Le fait que la résiliation ait été donnée pendant une période de protection au sens de l'art. 336 c al. 1 let. b CO n'enlève rien à ses effets. En effet, vu la teneur de l'art. 337c CO, qui consacre le principe selon lequel le contrat prend fin immédiatement en droit que le licenciement soit justifié ou non, et pour des motifs de sécurité juridique, la résiliation immédiate donnée sans justes motifs pendant une période de protection n'est pas nulle et met fin aux rapports de travail, le travailleur devant être indemnisé jusqu'au terme de la période de protection augmentée du délai de résiliation ordinaire (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.13 ad art. 336c CO; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 2 ad art. 336c CO; Wyler, op. cit., p. 565 s). b)

Il est parfois difficile de distinguer entre l'abandon d'emploi (art. 337d CO) et la résiliation immédiate par l'employeur, dans

- 17 - l'hypothèse où – comme en l'espèce dans la lettre du 18 mai 2010 – l'employeur invoque un juste motif de résiliation en raison de la demeure du travailleur. Pour constituer un juste motif de licenciement, le refus de travailler ou les absences injustifiées doivent être persistants et précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat. Il en va différemment lorsque l'absence s'étend sur plusieurs jours ou intervient alors que l'employeur a clairement formulé l'exigence que l'employé soit présent. Si le travailleur justifie l'abandon d'emploi par la maladie et que l'employeur a des doutes sur l'authenticité du motif, celui-ci ne peut pas résilier le contrat mais doit mettre l'employé en demeure de reprendre le travail ou de présenter un certificat médical, sauf si une telle sommation apparaît d'emblée inutile (TF 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 c. 3.3 et la jurisprudence citée; Wyler, op. cit., p. 521 et la jurisprudence citée). c) En l'espèce, pour les raisons invoquées dans le considérant précédent, l'appelante ne pouvait pas interpréter l'absence de l'intimée durant les jours qui ont suivi le 12 mai 2010 comme un abandon d'emploi, sans avoir préalablement interpellé l'intimée sur ses intentions, cela en particulier au regard du courrier adressé par celle-ci le 14 mai 2010 pour contester son licenciement et du certificat attestant de son incapacité de travail à compter du 17 mai 2010. Les conditions d'une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs ne sont donc pas remplies en l'espèce. d) De ce qui précède, il résulte que la solution des premiers juges retenant une résiliation avec effet immédiat des rapports de travail sans justes motifs doit être confirmée, étant toutefois précisé qu'elle a été donnée par l'appelante le 18 mai 2010 et non le 12 mai 2010. Il s'ensuit que les montants alloués aux titres de droit au salaire jusqu'au 31 août 2010, de vacances non prises pour les années 2009 et 2010 et d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO sont justifiés et doivent être maintenus.

- 18 -

E. 6

En définitive, quand bien même la motivation est différente, l'appel doit être rejeté et le jugement attaqué confirmé. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). L'appelante versera à l'intimée des dépens de deuxième instance arrêtés à 1'500 fr. (art. 7 al. 1 TDC).

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