

VS_GERICHTE C1 17 182 vom 9. April 2020

VS Kantonsgericht, 2020-04-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_17_182

FR: VS_GERICHTE C1 17 182 du 9 avril 2020

IT: VS_GERICHTE C1 17 182 del 9 aprile 2020

Regeste

C1 17 182 JUGEMENT DU 9 AVRIL 2020 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II Bertrand Dayer, juge; Céline Gaillard, greffière ad hoc en la cause X _____, défendeur, appelant et appelé par voie de jonction, représenté par Maître M _____ contre Y _____, demanderesse, appelée et appelante par voie de jonction, (résiliation du contrat de travail) appel contre le jugement rendu le 27 septembre 2016 par le Tribunal du travail

Erwägungen

E. 2

CO). L'employeur qui résilie le contrat de travail en invoquant de justes motifs doit agir sans tarder, sous peine de déchéance. Bien que les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel on peut raisonnablement attendre qu'il prenne la décision de résilier le contrat immédiatement, de manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques, étant précisé que les week-ends et jours fériés ne sont pas pris en considération (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2). Si l'état de fait appelle des éclaircissements, il faut tenir compte du temps nécessaire pour les obtenir, étant précisé que l'employeur qui soupçonne concrètement l'existence d'un juste

- 10 - motif doit prendre immédiatement toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour clarifier la situation (ATF 138 I 113 consid. 6.3.3). Lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 337 CO), les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou non (TERCIER ET AL., op. cit., no 3110 p. 419 et no 3116 p. 419/420), que son exercice soit jugé tardif par la suite (arrêts 4C.291/2005 du 13 décembre 2005 consid. 3 et 4; 4C.348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.3) ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 748 et 750). Le travailleur n'a ni à protester contre le licenciement injustifié, ni à continuer à offrir ses services. 3.2.3 La résiliation du contrat de travail est une déclaration unilatérale de volonté sujette à réception, par laquelle une partie communique à l'autre sa volonté de mettre fin au contrat et qui prend effet au moment où elle est parvenue au cocontractant, conformément au principe de la réception (ATF 133 III 517 consid. 3.3). La partie exerce par là un acte formateur, qui est irrévocable (ATF 128 III 129 consid. 2a; arrêt 4A_556/2012 du 9 avril 2013, consid. 4.2), sous réserve d'une révocation par accord des parties (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 750). Ainsi, lorsque l'employeur opte pour la résiliation ordinaire, la voie de la résiliation extraordinaire, qui serait fondée sur les mêmes circonstances que celles qui avaient motivé la résiliation ordinaire, n'est plus possible; un tel congé immédiat serait dépourvu d'effet, le contrat

prenant fin à l'échéance du délai ordinaire et le juge n'ayant pas à examiner l'existence de justes motifs (ATF 137 I 58 consid. 4.3.2; 123 III 86 consid. 2b). Inversement, s'il opte pour la résiliation extraordinaire, il perd définitivement le droit à la résiliation ordinaire (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 748). 3.2.4 Il sied encore de préciser que le congé ordinaire donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (art. 336c CO) est nul (art. 336c al. 2, 1^e phrase, CO); il ne peut pas être converti et l'employeur qui persiste dans son intention de mettre fin au contrat doit renouveler sa manifestation de volonté une fois la période achevée (ATF 128 III 212 consid. 3a). Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que 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 (art. 336c al. 2 CO); le travailleur qui entend faire valoir une prétention de salaire pour la période correspondante est tenu d'offrir ses services pour la durée ainsi prolongée (ATF 115 V 437). En revanche, le congé extraordinaire immédiat, même donné pendant une période

- 11 - de protection de l'art. 336c CO, est exclusivement régi par les art. 337 ss CO, peu importe que celui-ci s'avère en définitive tardif ou injustifié (arrêt 4C.413/2004 du 10 mars 2005 consid. 2.4; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 750). 4.1 S'agissant de la fin des rapports de travail, l'autorité précédente a d'abord relevé qu'après la sommation que Y _____ lui avait adressée le 23 octobre 2015, X _____ s'était trouvé en demeure de lui verser le solde des salaires des mois d'août et septembre 2015, soit un montant total de 1200 francs. L'employée n'avait en outre pas mis à exécution sa menace de mettre fin au contrat au 31 octobre 2015, puisqu'elle s'était retrouvée en incapacité totale de travail à partir du 1^{er} novembre 2015. Ce même tribunal a ensuite constaté que la fin des rapports de travail signifié par l'employeur pour le 30 novembre 2015 ne constituait pas une résiliation immédiate pour justes motifs, contrairement à ce qu'il soutenait. En effet, nonobstant les témoignages concordants faisant état de très nombreuses arrivées tardives de l'employée et la reconnaissance par cette dernière de quelques retards, ces derniers n'avaient pas excédé dix minutes selon elle et la preuve de mises en garde à ce propos n'avait pas été rapportée par l'employeur. Il apparaissait également peu plausible que celui-ci ait gardé aussi longtemps à son service une employée ayant présenté des retards aussi nombreux qu'il prétendait. Dans ces conditions, la lettre de licenciement apparaissait plutôt comme une résiliation ordinaire, mais, comme celle-ci était intervenue durant une période d'incapacité de l'employée, elle était nulle. Après l'achèvement de la période de protection le 22 novembre 2015, l'employeur aurait dû renouveler son licenciement, ce qu'il n'avait toutefois pas fait. Pour sa part, l'employée ne s'était plus présentée à sa place de travail, mais bénéficiait d'un « juste motif » car, le 9 novembre 2015, elle avait à nouveau mis son patron en demeure de lui verser ses arriérés de salaire. Ainsi, à leur avis, elle avait droit à sa rémunération jusqu'à la fin du mois de décembre 2015 comme elle le demandait. 4.2 En substance, l'appelant reproche auxdits juges d'avoir violé le droit fédéral en considérant qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement immédiat, alors même que les faits reprochés à l'appelée - établis par témoignages - étaient graves. 4.3. C'est à bon droit que l'autorité précédente a considéré que le licenciement litigieux ne constituait pas une résiliation immédiate. En effet, dans sa lettre du 3 novembre 2015, l'employeur a clairement manifesté sa volonté de mettre un terme aux rapports de travail pour le 30 novembre 2015 et non pas avec effet immédiat. S'il n'a certes pas versé le salaire du mois de novembre 2015, il est cependant douteux que cela soit lié à la

- 12 - résiliation du contrat de travail qu'il avait décidée, puisqu'on constate qu'il avait cessé tout versement à partir du mois d'octobre déjà et, en outre, avait fait l'objet d'une mise en demeure de la part de son employée pour les salaires précédents. Les motifs qu'il a invoqués pour fonder son licenciement n'étaient de surcroît pas suffisants pour justifier une résiliation immédiate des rapports de travail. En effet, à supposer que de l'argent ait véritablement manqué en caisse en avril 2015, ce fait ne pouvait fonder un licenciement pour justes motifs plusieurs mois plus tard. En outre, comme on l'a vu (cf. consid. 2.7.3), son employée ne lui louait pas une chambre pour 600 fr. par mois, si bien que ses reproches liés au non-paiement de cette prétendue location n'avaient aucun fondement. Quant aux très nombreux retards qu'il lui reprochait, le juge soussigné considère qu'ils ne sont pas établis et auraient quoi qu'il en soit dû faire l'objet d'un avertissement préalable, comme l'ont pertinemment relevé les premiers juges (cf. consid. 2c de leur jugement). 4.4 Finalement, aucune partie ne remet valablement en cause la fixation par l'autorité précédente de la prétention salariale totale de l'appelée à 10'730 fr. 95 nets (9530 fr. 95 + 1200 fr.), ni les arriérés de vacances qui lui ont été accordés à hauteur de 2126 fr. 30 nets, ni, d'ailleurs, le montant de 10'718 fr. 55 brut sur lequel doivent être calculées ses charges sociales. Aucune d'elles ne s'en prend davantage au refus de ses prétentions tendant à l'indemnisation de jours fériés, à l'allocation d'un treizième salaire et au paiement d'heures supplémentaires. Partant, tous ces points du jugement querellé (cf. consid. 2c, et et 4 de ce dernier) sont purement et simplement confirmés. 5.1 Il n'y a pas lieu de rediscuter la quotité des dépens (500 fr.) octroyés à X _____ pour la procédure de première instance et qui doivent être mis à la charge de la Y _____ pour les motifs pertinents retenus par les premiers juges (cf. consid. 5 de leur jugement). 5.2 Il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC, également applicable en procédure d'appel ; CR CPC-TAPPY, op. cit., n. 10 ss ad art. 114 CPC). 5.3 Comme la gratuité ne vaut que pour les frais judiciaires, la partie qui obtient gain de cause doit se voir allouer des dépens conformément à l'article 106 al. 1 CPC (DIETSCHY, op. cit., nos 498 et 511; CR CPC-TAPPY, op. cit., n. 13 ad art. 106). En l'espèce toutefois, les deux parties succombent dans leur appel respectif (cf. 106 al. 1 CPC), si bien que chacune d'elles doit garder à sa charge ses propres frais d'intervention en seconde instance.

- 13 -

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