

VS_GERICHTE C3 11 178 vom 31. Mai 2012

VS Kantonsgericht, 2012-05-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C3 11 178](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C3_11_178)

FR: VS_GERICHTE C3 11 178 du 31 mai 2012

IT: VS_GERICHTE C3 11 178 del 31 maggio 2012

Regeste

JUGCIV C3 11 178 JUGEMENT DU 31 MAI 2012 Tribunal cantonal du Valais Chambre Civile Jérôme Emonet, juge, assisté de Geneviève Berclaz Coquoz, greffière statuant sur le recours interjeté par X_____, recourant, représenté par Me A_____ contre le jugement rendu le 6 septembre 2011 par le Tribunal du travail dans la cause opposant le recourant à Y_____, intimé au recours

Erwägungen

E. 1

a) En vertu de l'art. 319 let. a CPC, le recours est recevable contre les décisions finales, incidentes et provisionnelles de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel ; dans les affaires patrimoniales, l'appel n'étant recevable que si la valeur litigieuse est supérieure ou égale à 10'000 fr. (art. 309 let. b ch. 3 CPC), seule la voie du recours est ouverte lorsque, comme en l'espèce, la valeur litigieuse (3360 fr.) est inférieure à ce montant. Un juge unique du Tribunal cantonal peut connaître du recours, la procédure simplifiée étant applicable en première instance, car la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 20 al. 3 LOJ et 5 al. 2 let. c LACPC ; art. 243 al. 1 CPC) ; pour le même motif, le délai de recours est de 30 jours (art. 321 al. 1 et al.

E. 2

a) Dans un premier grief, le recourant reproche à l'autorité intimée d'avoir tiré une conclusion erronée du fait qu'il a remis les clés à une collègue le jour de l'altercation, soit d'en avoir déduit un indice de sa volonté de mettre fin au contrat de travail alors qu'il le faisait usuellement lorsqu'il partait en vacances ou était en incapacité de travail. Cet élément est mentionné dans la partie « Faits » de la décision entreprise ; il s'agit toutefois d'un rappel du contenu de la détermination du défendeur du 22 juillet 2011 et non d'un fait retenu par l'autorité de première instance ; la critique est sans fondement, puisque, lors de l'appréciation des preuves, le Tribunal du travail n'a fait aucune référence à la remise des clés pour déterminer la volonté du demandeur. b) Ensuite, le recourant reproche au Tribunal du travail d'avoir retenu qu'il a manifesté l'intention de quitter définitivement et en toute conscience son emploi, alors même que ces faits ne seraient pas prouvés. Il se réfère à une lettre du 26 janvier 2011 dans laquelle l'employeur lui a écrit que le contrat prendrait fin le 31 janvier 2011 - ce qu'il aurait confirmé lors de son interrogatoire - et à son propre courrier du 1er février 2011 dans lequel il nie avoir dit ou souhaité quitter son emploi. De plus, il estime que l'attestation de dame D_____ n'est pas probante car ce témoin est l'employée du défendeur et n'a pas été entendue en procédure. Se référant à sa lettre du 1er février 2011, le recourant fait grief à l'autorité de première instance d'avoir omis de mentionner qu'il souffrait de dépression grave, ce qui, en sus d'un contexte professionnel conflictuel, ne lui avait pas permis de reprendre son poste. Enfin, le Tribunal du travail ne

pouvait dire que son comportement résultait des renseignements obtenus auprès du syndicat ou de la caisse de chômage, puisqu'il avait écrit le 1er février 2011, avant de les avoir consultés, le dossier ne contenant aucune preuve à ce sujet.

- 5 -

D'une manière générale, les reproches sont formulés de manière appellatoire, irrecevable dans un recours. En effet, le recourant ne justifie pas en quoi l'appréciation des preuves effectuée par le Tribunal du travail serait insoutenable, ni qu'une appréciation correcte aurait conduit à un autre résultat. En particulier, il substitue sa propre interprétation des éléments du dossier, notamment concernant la lettre du 26 janvier 2011 de l'employeur, les déclarations de ce dernier et le témoignage écrit d'une employée, sans expliquer en quoi l'analyse à laquelle se sont livrés les premiers juges serait arbitraire. Au contraire, le Tribunal intimé a clairement indiqué que, dans la mesure où le demandeur ne se souvenait pas de la teneur de ses propos, il retenait la version du défendeur, corroborée par son employée ainsi que par l'attitude subséquente de l'appelant. Ainsi, il n'est pas insoutenable, mais au contraire parfaitement établi, que l'employeur a, par lettre du 26 janvier 2011, confirmé qu'il avait compris que son employé avait manifesté sa volonté de mettre un terme au contrat de travail. De même, le recourant ne démontre pas que le fait de ne pas retenir que l'incapacité de travail était due à une dépression aurait une influence quelconque sur le sort de la cause. En effet, les incapacités attestées par certificats médicaux ressortent clairement du jugement attaqué. Quant au caractère probant de l'attestation de dame D_____, il ne suffit pas de constater qu'elle émane d'une autre employée pour lui dénier toute portée, alors que le recourant reconnaît que cette dernière a assisté à l'altercation durant laquelle il a peut-être injurié et menacé Y_____, tout en ne se souvenant pas des paroles prononcées et qu'il lui a, le soir même, remis les clés du commerce, alors qu'il se trouvait déjà en congé ou en arrêt maladie. Enfin, le Tribunal du travail n'a pas affirmé péremptoirement que le recourant avait modifié sa version après s'être renseigné, mais l'a envisagé comme une hypothèse vraisemblable, en utilisant le terme « probablement » pour nuancer son propos. Mal fondés, les griefs relatifs à l'appréciation des preuves sont rejetés.

E. 3

Invoquant les art. 337d et 324a CO, l'appelant conteste s'être rendu l'auteur d'un abandon d'emploi, justifiant ses absences par la maladie. a) Il y a abandon d'emploi, selon l'art. 337d al. 1 CO, lorsque le travailleur n'entre pas en service ou quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de 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 consid. 3a ; 112 II 41 consid. 2). En cas de non-entrée en service ou d'abandon injustifié de l'emploi, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive notifier au salarié une résiliation du contrat de travail (ATF 121 V 277 consid. 3a). Il appartient à l'employeur de prouver que le travailleur a entendu quitter sans délai son emploi (Stahelin, Commentaire zurichois, n. 16 ad art. 337d CO). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes

- 6 -

concluants. Dans cette hypothèse, on se demandera si, compte tenu, de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le

salarié entendait quitter son emploi (ATF 126 III 25 consid. 3c ; 123 II 165 consid. 3a). Ainsi, le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (Wiegand, Commentaire bâlois, 2e éd., n. 8 ad art. 18 CO; Kramer, Commentaire bernois, n. 101 s. ad art 1 CO ; Eugen Bucher, Commentaire bâlois, 2e éd., n. 6 et 10 s. ad art. 1 CO ; Engel, Traité des obligations en droit suisse, 2e éd., p. 216 s.). Lorsqu'un travailleur quitte l'entreprise en proie à une forte émotion suite à un incident, sa volonté de mettre fin avec effet immédiat au contrat ne doit pas être tenue pour définitive, même si ce qu'il dit ou fait peut être compris dans ce sens. Dans ce cas, comme dans toutes les situations peu claires, l'employeur doit mettre le travailleur en demeure (Rehbinder, Commentaire bernois, n. 1 ad art. 337d CO; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 5 ad art. 337d CO; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 2004, 3ème éd., n. 1 ad art. 337d CO). Si celui-ci veut reprendre le travail, l'employeur doit l'accepter à peine de se trouver lui-même en demeure (JAR 2000 p. 227). 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 (arrêts 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 3.3 et 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1). Dans les situations intermédiaires, il faut trancher selon le principe de la confiance, à la lumière des circonstances du cas particulier, en tenant compte notamment des informations dont dispose l'employeur (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich/Bâle/Genève 2009, n. 1 ad art. 337d CO). b) En l'espèce, le Tribunal du travail a considéré que l'employé avait, le 19 janvier 2011, proféré des menaces sérieuses à l'encontre de son employeur et déclaré qu'il ne remettrait plus jamais les pieds dans l'épicerie, manifestant ainsi sa volonté, au demeurant corroborée par son comportement subséquent, de ne plus travailler dans le commerce du défendeur. Au vu du contexte conflictuel et émotionnel dans lequel le recourant a tenu les propos pouvant être interprétés comme une résiliation immédiate du contrat de travail, il appartenait à l'employeur, compte tenu des principes jurisprudentiels exposés ci-dessus, d'interpeller clairement celui-ci sur ses intentions, et de le mettre en demeure de reprendre son poste, à l'échéance du premier certificat médical, soit dès le 24 janvier 2011. En effet, comme l'atteste la lettre de l'assurance collective F _____ du 25 janvier 2011, le défendeur avait reçu à tout le moins à cette date le certificat médical pour la période du 19 au 23 janvier 2011 et ne pouvait donc ignorer que le demandeur se trouvait en incapacité de travail pour cause de maladie et se considérait toujours comme l'un de ses employés, puisqu'il lui a transmis ce document. L'intimé ne s'y est du reste pas trompé puisque le 26 janvier 2011, soit le 3e jour après la fin de l'incapacité attestée médicalement, comme son employé ne s'était toujours pas présenté au travail, il a tenu à éclaircir la situation par écrit en

- 7 -

prenant note de la volonté de ce dernier de mettre fin au contrat ; il a également déclaré le cas à son assurance d'indemnité journalière. A réception de la lettre du 1er février 2011, il ne pouvait que constater que son employé n'ait avoir mis fin aux rapports de travail et lui confirmait son absence pour des raisons médicales. Le fait que les déclarations d'accident et de maladie lui aient été retournées par la poste s'explique par l'absence de l'appelant qui effectuait un voyage en E _____. Dans ces circonstances, l'on ne saurait conclure à un abandon d'emploi.

E. 4

Le recourant réclame 3360 fr. à titre d'indemnité de maladie du 1er au 28 février 2011. a) 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 (art. 324a al. 1 CO). L'art. 324a al. 4 CO confère à l'employeur et au travailleur la faculté de déroger au régime de base susmentionné. Ainsi, il est possible, par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, de prévoir des prestations qui ont une valeur globalement équivalente à celles découlant dudit régime de base (cf., sur cette notion d'équivalence, arrêt 4C.419/1993 du 17 novembre 1994, consid. 4, publié in SJ 1995 p. 784, et arrêt P.1523/1981 du 4 février 1982, publié in SJ 1982 p. 574). La dérogation au régime de base doit être convenue en la forme écrite. Mais, comme les droits minimums du salarié sont en cause, le législateur n'a pas voulu que soit reconnue une convention stipulée sous n'importe quelle forme ; l'accord comportera donc clairement les points essentiels du régime conventionnel (pourcentage du salaire assuré, risques couverts, durée des prestations, modalité de financement des primes d'assurance, le cas échéant durée du délai de carence) ; il pourra toutefois renvoyer aux conditions générales de l'assurance ou à un autre document tenu à la disposition du travailleur (ATF 131 III 623 consid. 2.5.1 et les réf.). Ainsi, plutôt que d'assumer lui-même le paiement du salaire pour un temps limité conformément au régime de base instauré par l'art. 324a al. 2 CO, l'employeur peut conclure à cet effet une assurance d'indemnités journalières. Toutefois, pour que l'employeur soit libéré de ses obligations, il faut qu'un certain nombre de conditions soient remplies. Il y a équivalence lorsque l'assurance est financée à part égale par l'employeur et le travailleur, l'employeur pouvant prendre en charge une part plus importante, voire la totalité des primes ; prend effet dès le premier jour d'emploi, garantissant au travailleur, pour toutes les absences résultant d'une maladie, des indemnités qui correspondent au 80% du salaire, versées pendant 720 jours, sous déduction d'un délai d'attente de 2 jours

- 8 -

(Subilia, Les divers empêchements de travailler, in Panorama en droit du travail, Wyler [éd.], Berne 2009, p. 96) Dans le but essentiellement de réduire le coût de l'assurance, ce dont bénéficie aussi le travailleur s'il s'acquitte de la moitié des primes, un délai d'attente plus long est fréquemment prévu. Dans cette hypothèse, l'employeur doit le salaire à 100% durant le délai d'attente prolongé. Les parties ont cependant la possibilité de convenir par écrit que l'employeur ne devra verser, durant cette période, que l'équivalent des prestations d'assurance. Pour que cette dérogation soit valable, il faut toutefois que la somme versée au travailleur corresponde, après déduction des charges sociales, au montant que l'assurance aurait normalement versé dès le 3e jour. Cette exigence résulte du fait que les indemnités versées par l'assurance sont exemptées des charges sociales (art.

E. 6

al. 2 RAVS), ce qui n'est pas le cas du salaire versé par l'employeur durant le délai d'attente plus long (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich/Bâle/Genève 2009, p. 213). Le versement de prestations, 80 % du salaire après un délai de carence de 7, 14 ou 60 jours n'a pas été considéré comme équivalent ((Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail code annoté, Lausanne 2012, n. 4.7 ad art. 324a CO). Dans la mesure où l'employeur a

souscrit une assurance satisfaisant aux exigences exposées ci-dessus et qu'il a rempli ses obligations envers l'assureur (paiement des primes, annonce de sinistre en temps utile), il est libéré de toute obligation envers l'employé ; lorsque la couverture souscrite n'est pas équivalente, elle est certes valable, mais n'a pas pour effet de libérer l'employeur, ce qui signifie que le travailleur bénéficie de la coexistence des prestations de l'assureur et de celles de l'employeur (Carruzzo, op. cit., p. 213 s.). Afin de ne pas prêter celui qui a conclu une assurance offrant au travailleur une protection étendue mais insuffisante au regard de la loi, le Tribunal fédéral autorise la déduction du montant dû pendant un temps limité de l'ensemble des prestations versées par l'institution d'assurance durant la même période, mais non pas celles dues postérieurement (ATF 96 II 133 consid. 3e, Subilia, op. cit., p. 105 s.). Le travailleur a en principe une créance directe à l'encontre de l'assurance collective qui sert des indemnités journalières (art. 87 LCA) ; en revanche, l'employeur qui, par la conclusion d'un contrat d'assurance-maladie collective, s'acquitte de son obligation de continuer à payer le salaire ne possède aucun droit propre aux prestations d'assurance (ATF 122 V 81 consid. 2 ; 120 V 38 consid. 1). Le droit du travailleur malade à son salaire n'est pas subordonné à ce que le bénéficiaire ne se trouve ni en vacances ni à l'étranger (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail code annoté, Lausanne 2012, n. 1.10. ad art. 324a CO). La preuve de l'empêchement de travailler incombe à l'employé (art. 8 CC). b) En l'espèce, le demandeur est entré au service de l'employeur le 1er mars 2010 en qualité de gestionnaire de détail. En dérogation au contrat-type de travail pour le personnel de la vente dans le commerce de détail du 10 juillet 1985 (éd. 2010 et 2011)

- 9 -

qui prévoit un délai de carence de 14 jours, l'art. 8 du contrat individuel de travail conclu le 22 février 2010 par les parties a la teneur suivante : art. 8 : Maladie Perte de gains
L'employeur assure le collaborateur auprès d'une caisse maladie dès le 30e jour pour une indemnité journalière égale au 80 % du salaire durant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. [assurance maternité] L'employeur et le collaborateur paieront chacun la moitié des primes. La période de carence (mais au maximum pour la durée du « temps limité ») est supportée par l'employeur à raison de 80 % du salaire.

L'assurance souscrite prévoit un délai de carence trop important pour être qualifiée d'équivalente au vu des principes jurisprudentiels, de sorte que l'employeur ne peut se contenter de payer le 80 % du salaire durant le temps limité. Comme le demandeur s'est trouvé en incapacité pour cause de maladie dès le 19 janvier 2011, soit durant la première année de service, l'employeur est tenu de lui verser son salaire pendant trois semaines (art. 324a al. 2 CO), soit jusqu'au 8 février 2011. Que le travailleur malade se soit rendu en E_____ durant son incapacité ne le prive pas de son droit au salaire. Comme le défendeur a déjà intégralement payé le salaire du mois de janvier 2011, il doit uniquement s'acquitter des huit jours restants, soit 1200 fr. brut (4200 fr. : 28 x 8) et verser aux organes concernés les charges sociales calculées sur ce montant. Ce montant porte intérêt au taux de 5% (art. 104 al. 1 CO) dès le 1er mars 2011 conformément aux conclusions de l'intéressé, soit à la fin du mois (cf. art. 323 al. 1 CO). Pour le surplus, le travailleur peut s'adresser directement à l'assureur pour réclamer des indemnités journalières dès le 30e jour d'incapacité. 5. La procédure fédérale est gratuite puisqu'elle a trait à un différend résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas le plafond de 30'000 fr. fixé à l'art. 114 al. 1 let. c CPC. Cette disposition vise tant la procédure cantonale de première instance que la procédure d'appel ou de recours (Tappy, in Code de procédure civile

commenté Bâle 2011, n. 10 ad art. 114 CPC). Seuls les frais judiciaires et non les dépens sont supprimés par la gratuité de l'art. 114 CPC (Tappy, op. cit. n. 13 ad art. 114). Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC) ; lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 32 CC). Comme l'intimé ne s'est pas déterminé en instance de recours, il n'y a pas lieu de lui allouer de dépens. En outre, le recourant obtient environ le tiers de ses prétentions et a sollicité l'assistance d'un avocat uniquement en procédure de recours, sans contester l'absence de dépens en première instance. L'honoraire de l'avocat se situe entre 1500 fr. et 2500 fr. (art. 32 al. 1 LTar) et doit être réduit de 60 % en instance d'appel (art. 35 al. 1 LTar). L'intimé versera par conséquent 350 fr. à titre de dépens réduits au recourant, participation aux débours comprise.

- 10 -

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