

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 16 mars 2016

Composition : M. ABRECHT, président
M. Krieger et Mme Rouleau, juges
Greffière : Mme Bourqui

Art. 324a, 333 et 336c CO

Statuant sur l'appel interjeté par **Z. _____ SA**, à [...], contre le jugement rendu le 22 janvier 2016 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelante d'avec **R. _____**, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 22 janvier 2016, notifié le 25 janvier 2016 à Z. _____ SA, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le Tribunal) a dit que Z. _____ SA est la débitrice de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 15'765 fr. 60, sous déduction des retenues légales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2014 (I), dit que Z. _____ SA est la débitrice de R. _____ de la somme de 3'000 fr. à titre de dépens (II), arrêté l'indemnité du conseil d'office de R. _____ à 6'376 fr. 20 sous déduction du montant obtenu à titre de dépens (III), dit que R. _____ est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement de cette indemnité à concurrence de 3'052 fr. 20 (IV) et dit que le jugement est rendu sans frais judiciaires (V).

Le Tribunal a notamment considéré qu'il y avait eu le 1^{er} mai 2010, par actes concluants, un transfert de C. _____ SA à D. _____ SNC, devenue ensuite Z. _____ SA, des rapports de travail avec R. _____ qui était employé de C. _____ SA depuis le 1^{er} juin 2007. Il a ainsi considéré que le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO était de 180 jours, de sorte que le congé signifié le 25 mars 2014 pour le 31 mai 2014 était nul vu l'incapacité de travail de l'employé apparue le 14 décembre 2013. Il convenait néanmoins, s'agissant d'un travailleur qui ne recherchait pas de nouvel emploi parce qu'il avait dépassé l'âge de la retraite et vu le caractère définitif de son incapacité, d'appliquer la théorie de la conversion et ainsi de retenir que ce congé prenait effet le 31 août 2015. Vu l'ancienneté des rapports de travail, R. _____, incapable de travailler depuis son retour de congé non payé le 1^{er} mars 2014, avait droit, conformément à l'échelle bernoise, à trois mois de salaire, soit trois fois 5'255 fr. 20 brut, avec intérêt dès l'échéance moyenne.

B. Par acte du 24 février 2016, Z. _____ SA a formé appel contre ce jugement, en concluant à sa réforme en ce sens que les conclusions de

R._____ selon sa demande du 9 septembre 2014 soient intégralement rejetées.

C. La Cour d'appel civile retient les faits suivants :

1. La société Z._____SA est inscrite au registre du commerce depuis le 10 juillet 2015. Ses administrateurs sont A.X._____ et B.X._____. Elle a pour but la production et le commerce de produits agricoles et succède, après sa transformation en société anonyme, à la société en nom collectif D._____SNC, constituée en 2003, qui avait également A.X._____ et B.X._____ en tant qu'administrateurs.

2. R._____, né le [...] 1948, est chauffeur poids lourd. Il a été engagé par la société C._____SA le 1^{er} juin 2007.

3. Le 1^{er} avril 2010, une lettre établie à l'en-tête de C._____SA et portant la signature de W._____ et B._____ de la société [...] SA a été adressée à R._____. Ce courrier l'informait que C._____SA déplaçait ses activités au sein des locaux de l'entreprise D._____SNC à [...] avec effet au 1^{er} mai 2010. Il était précisé que ce transfert n'affecterait pas son poste de travail actuel, puisque son contrat serait maintenu aux mêmes conditions pour autant qu'il accepte de travailler à [...].R._____ devait manifester son accord en signant et retournant ce courrier d'ici au 9 avril 2010 au plus tard ou, s'il le souhaitait, renoncer à son emploi en adressant une lettre de résiliation à son employeur dans un délai de deux mois. R._____ n'a pas donné de suite écrite à ce courrier.

4. Dès le 1^{er} mai 2010, R._____ a travaillé à [...] et a été rémunéré par l'entreprise D._____SNC. Il a perçu en premier lieu un salaire de 25 fr. 25 brut par heure, plus indemnités de vacances, de jours fériés et 13^e salaire. Depuis le 1^{er} janvier 2011, son salaire horaire a été augmenté à 28 fr. 80. Aucun contrat écrit n'a été établi avec l'entreprise

D._____SNC. R._____ a perçu de la part de celle-ci, en valeur brute, 43'584 fr. du 1^{er} mai au 31 décembre 2010, 65'020 fr. pour l'année 2011, 63'194 fr. pour l'année 2012 et 57'807 fr. du 1^{er} janvier au 30 novembre 2013.

5. Dès le 1^{er} juin 2010, A.X._____ et B.X._____ ont été nommés administrateurs, respectivement président et secrétaire, de C._____SA. Auparavant, W._____ était administrateur de cette société avec signature individuelle.

6. Bien qu'il ait atteint l'âge de 65 ans le [...] 2013, R._____ a poursuivi son activité professionnelle au service de l'entreprise D._____SNC et a demandé à A.X._____ de lui accorder un congé sans solde afin de voyager en Asie du 1^{er} décembre 2013 au 28 février 2014. Ce congé a été accepté par la société D._____SNC.

7. Le 14 décembre 2013, R._____ a été victime d'un accident vasculaire cérébral en Asie, ce qui a entraîné une incapacité de travail définitive. Il n'a donc pas pu reprendre son emploi le 1^{er} mars 2014.

8. Conformément à l'art. 21 du contrat-type de travail pour l'agriculture, la société D._____SNC avait conclu pour l'ensemble de son personnel une assurance d'indemnités journalières selon la LAMal auprès de l'assurance-maladie [...]. Cette assurance a confirmé, dans un courrier du 3 juillet 2015, que le contrat conclu s'étendait également aux employés de l'entreprise ayant dépassé l'âge de l'AVS et au maximum jusqu'à l'âge de 70 ans, ces derniers bénéficiant en cas d'incapacité de travail de 180 indemnités journalières au maximum.

9. Par courrier du 4 mars 2014, l'assurance en question a refusé le versement de prestations à R._____ en se fondant sur l'art. 11 ch. 2 let. c de ses conditions générales, qui prévoyait que la couverture d'assurance ainsi que le droit aux prestations cessent pour chaque assuré notamment dès l'interruption de travail volontaire ne donnant pas droit à un salaire. R._____ n'a pas contesté cette décision.

10. Par courrier du 25 mars 2014, D. _____ SNC a résilié avec effet au 31 mai 2014 le contrat de travail de R. _____. Celui-ci n'a plus perçu de salaire depuis le 30 novembre 2013.

11. Par requête de conciliation du 17 mars 2014, R. _____ a ouvert action par devant le Tribunal de Prud'hommes. La conciliation n'ayant pas abouti, il s'est fait délivrer une autorisation de procéder. Par demande du 9 septembre 2014, R. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit prononcé que la résiliation du contrat de travail signifiée le 25 mars 2014 était inefficace, annulable, nulle et de nul effet et à ce que la société D. _____ SNC soit reconnue sa débitrice de la somme de 30'000 fr. plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2014. Il a en outre réclamé la somme de 21'772 fr. 35 correspondant au montant du salaire dû pendant une période de trois mois, conformément à l'échelle bernoise.

12. Par réponse du 23 février 2015, la société D. _____ SNC a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. Une première audience de jugement a été fixée au 23 juin 2015 et la conciliation a vainement été tentée, la société D. _____ SNC ne formulant aucune offre. L'audience a été suspendue et reprise le 12 janvier 2016.

En droit :

1. Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel de Z. _____ SA est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance.

Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé - la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge -, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a).

3.

3.1 L'appelante conteste qu'il y ait eu un transfert par actes concluants des rapports de travail avec R. _____. Elle soutient que son contrat de travail aurait débuté le 1^{er} mai 2010 et non le 1^{er} juin 2007 et que, partant, le délai de protection dont il bénéficiait était de 90 jours. Elle en déduit que le licenciement signifié le 25 mars 2014 pour le 31 mai 2014 était valable.

3.2

3.2.1 Au vu de l'art. 333 al. 1 CO, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.

Selon l'art. 333 al. 4 CO, l'employeur ne peut pas transférer à un tiers les droits découlant des rapports de travail, à moins que le contraire n'ait été convenu ou ne résulte des circonstances.

3.2.2 Aux termes de l'art. 336c al. 1 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 imputable 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 (let. b), de même que pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (let. c). Selon l'art. 336c al. 2 CO, le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul.

3.3 En l'espèce, il n'est pas nécessaire de déterminer la date exacte à laquelle les rapports de travail ont pris fin dans la mesure où aucun salaire n'a été alloué pour la période postérieure au 31 mai 2014. Néanmoins, il faut trancher la question de savoir s'il y a eu un transfert des rapports de travail de l'intimé entre la société C. _____ SA et la société D. _____ SNC afin de déterminer dans le cours de quelle année de service il se trouvait, car sa prétention fondée sur l'art. 324a CO en dépend (cf. infra consid. 4.2.1).

Il résulte des faits que, du 1^{er} juin 2007 au 30 avril 2010, l'intimé était employé de C. _____ SA et que dès le 1^{er} mai 2010, il a été employé et rémunéré par D. _____ SNC. S'il avait conclu un contrat écrit avec C. _____ SA, aucun contrat écrit n'a été signé avec D. _____ SNC. L'appelante ne soutient pas qu'un contrat aurait été négocié ou conclu

oralement, ou que les conditions contractuelles, telles que les horaires ou le salaire, auraient changé dès le 1^{er} mai 2010. En revanche, en avril 2010, un courrier a été adressé à l'intimé, muni du papier à en-tête de C. _____ SA, signé par W. _____ et B. _____, sous la raison sociale de [...] SA, l'informant que C. _____ SA allait déplacer ses activités au sein des locaux de l'entreprise D. _____ SNC et que son contrat de travail était « maintenu aux mêmes conditions actuelles » pour autant qu'il accepte de travailler à [...]. W. _____ était alors seul administrateur de C. _____ SA. On peut donc considérer que ce courrier reflète bien la volonté de C. _____ SA. Si l'intimé n'a pas contresigné ce courrier pour approbation du changement de lieu de travail, il n'a pas non plus résilié les rapports de travail et de fait, il a travaillé à [...] et a été rémunéré par D. _____ SNC. En outre, les associés de cette dernière sont devenus, dès le 1^{er} juin 2010, les administrateurs de C. _____ SA.

Dès lors, au vu de ce qui précède et à l'instar des premiers juges, il convient de retenir que le contrat de travail liant R. _____ à Z. _____ SA a bel et bien débuté le 1^{er} juin 2007, en raison de la reprise du contrat conclu par C. _____ SA.

4.

4.1 L'appelante fait valoir qu'elle ne doit aucune prestation de salaire à R. _____ en vertu de l'art. 324a al. 1 CO dans la mesure où elle a conclu une assurance-maladie collective perte de gain donnant au travailleur des droits équivalents, ce qui libère l'employeur de ses obligations (art. 324a al. 4 CO). Selon elle, le fait que cette assurance ait refusé d'indemniser le travailleur ne serait pas pertinent pour déterminer si l'employeur est libéré. Elle soutient que comme l'art. 324b CO utilise le terme de prestations « dues » par l'assurance, il y aurait lieu d'évaluer la situation abstraite et non concrète. L'intimé aurait dû contester la décision de refus de prestations de l'assurance.

4.2

4.2.1 Selon l'art. 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 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, de deux mois durant les troisième et quatrième années de service et de trois mois de la cinquième à la neuvième année de service (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., 2014, pp. 233 ss ; Subilia/Duc, Droit du travail - Eléments de droit suisse, 2010, n. 32 ad art. 324a CO).

L'art. 324b CO concerne le cas où le travailleur est assuré obligatoirement, en vertu d'une disposition légale.

Ces normes instituent un régime légal de base, correspondant à un seuil minimal de protection auquel il n'est pas possible de déroger en défaveur du travailleur. Eu égard à la protection qu'elles confèrent, elles

complètent le droit suisse des assurances sociales (ATF 131 III 623 consid. 2.2 et les réf. citées).

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, TF 4C.419/1993 du 17 novembre 1994 consid. 4, publié in SJ 1995 p. 784, et TF 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, modalités 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 ; Aubert, Commentaire romand CO I, n. 54 ad art. 324a CO).

Nonobstant l'existence d'un contrat d'assurance, il peut arriver que le droit aux prestations ne soit pas ouvert, faute de remplir les conditions contractuelles ou légales. Dans ce cas, malgré l'accord dérogatoire, le travailleur peut prétendre envers l'employeur au paiement de son salaire conformément à l'art. 324a CO, à condition que le défaut de prestation ne soit pas dû à une faute de sa part. Il est souhaitable que l'accord dérogatoire renvoie aux conditions générales d'assurance, car la plupart d'entre elles comprennent des restrictions. En l'absence d'un tel renvoi, il y a lieu de s'interroger sur les conséquences de cette lacune (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 249). Selon ces auteurs, le simple fait qu'une assurance soit conclue signifie, selon les usages connus de tous, que la police d'assurance est assortie de conditions générales dont il n'est pas possible de faire abstraction. Il faut dès lors admettre un renvoi général et

implicite aux conditions générales et donc à l'admission des clauses d'exclusion de couverture, à la condition qu'elles soient usuelles.

4.2.2 L'art. 21 de l'Arrêté du 3 avril 2000 établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture (ACTT-agr ; RSV 222.55.1) prévoit que l'employeur doit conclure dès le 1^{er} janvier 2001 une assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie en faveur du personnel engagé depuis deux mois ou pour plus de deux mois. Cette assurance doit couvrir la perte de gain en cas de maladie à 80 % pendant 720 jours (al. 1). Les prestations doivent correspondre au moins à celle de l'assurance d'indemnités journalières de la législation fédérale sur l'assurance-maladie (al. 2). L'employeur et le travailleur supportent chacun la moitié des primes (al. 3). Par la conclusion d'une assurance perte de gain en cas de maladie conclue aux conditions précitées, l'employeur est libéré des obligations légales figurant à l'art. 324a CO, y compris pendant le délai d'attente de deux jours ; si le délai d'attente est supérieur à deux jours, il est tenu de payer le 100 % du salaire dès le 3^e jour (al. 4). En cas de réserve de la part de l'assurance, l'employeur est tenu par les obligations de l'art. 324a CO (al. 5).

4.3 En l'espèce, par le biais des conditions générales de l'assurance conclue par la société Z. _____ SA, dont cette dernière avait forcément connaissance, le travailleur ne peut prétendre à aucune prestation d'assurance lorsqu'un événement entraînant une incapacité de travail se produit pendant un congé non payé, et cela même si l'incapacité subsiste après la fin du congé non payé. Or, en l'absence de régime dérogatoire, l'employeur aurait dû payer le salaire de R. _____ selon l'échelle bernoise pour les mois de mars, avril et mai 2014. En revanche, selon l'art. 21 de l'Arrêté établissant un contrat-type de travail pour l'agriculture, l'assurance doit couvrir la perte de gain en cas de maladie à 80 % pendant 720 jours avec un délai d'attente de seulement deux jours. La couverture n'est donc pas équivalente. Il s'ensuit donc que l'intimé pouvait prétendre au paiement de son salaire conformément à l'art. 324a CO. C'est dès lors à bon droit que les premiers juges ont retenu que

Z. _____ SA devait verser l'équivalent de trois mois de salaire à R. _____.

5. En définitive, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé.

S'agissant d'une cause de droit du travail dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., le jugement peut être rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens, dès lors que l'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt motivé, rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 18 mars 2016

Le dispositif du présent arrêt est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète à :

- Me Jean-Claude Mathey (pour Z. _____ SA),
- Me Jonathan Rey (pour R. _____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 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), le 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 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).

La greffière :