

CHAMBRE DES RECOURS CIVILE

Arrêt du 28 août 2018

Composition : M. SAUTEREL, président
M. Winzap et Mme Crittin Dayen, juges
Greffière : Mme Gudit

Art. 341 CO

Statuant à huis clos sur le recours interjeté par **W.**_____, à [...], défendeur, contre le jugement rendu le 19 mars 2018 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **A.**_____, à [...], demandeur, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 19 mars 2018, communiqué aux parties pour notification le 29 mai 2018, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne (ci-après : les premiers juges) a admis partiellement la demande déposée le 10 août 2017 par A._____ (I), a dit que W._____ était le débiteur de ce dernier et qu'il lui devait immédiat paiement des montants de 4'848 fr. 05 brut à titre de salaire pour les heures non fournies et de 136 fr. net à titre de remboursement de frais de repas, le tout avec intérêt à 5 % l'an dès le 16 novembre 2015 (II et III), a débouté les parties de toutes autres ou plus amples conclusions (IV) et a rendu le jugement sans frais ni dépens (V).

Le jugement a été notifié le 30 mai 2018 au défendeur et le 31 mai 2018 au demandeur.

En droit, les premiers juges ont considéré que les rapports de travail liant les parties étaient régis tant par leur contrat de travail que par les dispositions de la Convention collective de travail romande du second-oeuvre (CCT-SOR). Ils ont ensuite examiné la validité de la convention de renonciation signée entre les parties au regard de l'art. 341 CO, pour arriver à la conclusion que les concessions faites par les deux parties signataires de la convention n'étaient pas d'importance comparable. Comme il s'agissait là d'une condition permettant de rendre valable une convention signée entre les parties, il a été considéré que la convention signée n'engageait pas l'employé et que celui-ci avait droit à un montant de 4'848 fr. 05 brut, au titre de la différence entre le salaire effectivement perçu et le salaire qu'il aurait dû percevoir en application de la CCT-SOR, ainsi qu'à un montant de 136 fr. net, au titre de la différence entre les indemnités de repas perçues et celles qu'il aurait dû percevoir. Le grief d'abus de droit a été rejeté par les premiers juges, qui ont retenu que le travailleur s'était trouvé dans une situation délicate puisque, sur la base de l'accord oral de l'employeur de le libérer, il avait déjà conclu un nouveau contrat de travail avec un autre employeur, auprès duquel il

devait commencer son activité - voire l'avait déjà commencée. Ils ont retenu que, même si le travailleur avait conscience du fait que la signature de la convention de sortie impliquait de renoncer à des prétentions découlant de ses rapports de travail avec son employeur, il n'avait pas eu d'autre choix que de signer la convention afin d'éviter un abandon d'emploi. Les premiers juges ont ainsi considéré que, compte tenu de ce contexte, aucun abus de droit ne pouvait être retenu dans la démarche du travailleur.

B. Par acte du 25 juin 2018, W._____ a interjeté recours, en concluant, sous suite de frais et dépens, à la réforme du jugement en ce sens que les conclusions prises par A._____ soient intégralement rejetées (II), voire, subsidiairement, à l'annulation du jugement, le dossier de la cause étant renvoyé aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants (III).

Le syndicat Unia, pour le compte d'A._____, a déposé une réponse le 21 août 2018 et a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet du recours.

C. La Chambre des recours civile fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, complété par les pièces du dossier, dont il ressort notamment ce qui suit :

1. W._____ (ci-après : le défendeur ou le recourant) est titulaire de l'entreprise individuelle G._____, dont le but est la vente et la pose de carrelages, ainsi que l'aménagement de cuisines et de salles de bains.

2. Par contrat de travail du 26 février 2015, W._____ a engagé A._____ (ci-après : le demandeur ou l'intimé) en qualité d'aide-carreleur, avec une entrée en fonction le 9 mars 2015. Le salaire convenu s'élevait à 25 fr. brut de l'heure.

La durée de travail hebdomadaire, fixée contractuellement à 42.5 heures, n'a pas toujours été respectée. Par manque de travail, il arrivait que le demandeur soit libéré de travailler dès midi, voire dès 10 heures. Par lettre du 24 août 2015, le travailleur s'est plaint de cette situation, qui avait une incidence sur le montant de son salaire, puisqu'il était payé à l'heure.

Dans le courant du mois de novembre 2015, le demandeur a trouvé un nouvel emploi auprès d'un tiers. Il en a informé le défendeur, qui a accepté de le libérer immédiatement de son obligation de travailler. Lorsqu'une confirmation écrite a été demandée au défendeur, celui-ci a toutefois requis la conclusion d'une « Convention de sortie », qu'il a remis pour signature au demandeur et dont la teneur était notamment la suivante (sic) :

« Il est convenu ce qui suit:

Monsieur A. _____ déclare vouloir quitter son poste en tant qu'employé de la société G. _____ pour le 16 novembre 2015 et ne tient pas compte de son délai de congé soit, d'un préavis de 3 mois dont son employeur l'entreprise G. _____ accepte la séparation comme un accord entendue entre les parties.

La présente convention est conclue aux conditions suivantes :

Article 1

L'employeur certifie que les prestations de salaires ainsi que les jours de vacances, 13ème salaires, jours de congés et heures supplémentaires ont été payée. Toutefois, le salaire du mois de novembre (jusqu'au 11.11.2015) sera payé au plus tard d'ici au 20 novembre 2015.-

Article 2

L'employé certifie de ne part faire concurrence et se tient au secret professionnelle durant un délai indéterminé. Il se restreint de faire valoir son délai de congé selon l'accord passé avec son employeur et ne demandera aucune indemnité concernant son départ ni de retour sur son intention et ne demandera pas ces 3 mois de salaires selon le délai de congé légal.-

Article 3

L'employé déclare attester que tout compte a été soldé.

Article 4

L'employeur déclare expressément de prendre en compte l'envie de départ de son employé et émettra un certificat de travail ».

Le 16 novembre 2015, après avoir pris conseil auprès du syndicat Unia, A._____ a signé la convention de sortie proposée par le défendeur. Dans l'intervalle, le 13 novembre 2015, il a débuté son activité auprès de son nouvel employeur.

3. Le 23 décembre 2015, le demandeur, par l'intermédiaire du syndicat Unia, s'est adressé au défendeur pour se plaindre d'irrégularités dans les fiches de salaires, à savoir du non-paiement des jours fériés et de l'intégralité des frais de repas, ainsi que d'heures de travail non fournies.

Le défendeur a répondu le 17 février 2016 qu'il n'entrerait pas en matière sur les prétentions invoquées et s'est référé à la convention de sortie du 16 novembre 2015, notamment à la clause « pour solde de tout compte », soulignant qu'il avait laissé partir le demandeur sans tenir compte du délai de congé afin qu'il puisse travailler pour un autre employeur.

Les parties ont confirmé leurs positions respectives dans des lettres des 4 et 24 mai 2016.

4. **a)** Le 27 mars 2017, le demandeur a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne d'une requête de conciliation, dans laquelle il a repris les griefs soulevés dans sa lettre du 23 décembre 2015.

b) L'audience de conciliation s'est tenue le 11 mai 2017.

c) Le 10 août 2017, A._____ a déposé sa demande au fond, par laquelle il a conclu à ce que W._____ lui doive paiement des montants de 6'555 fr. 30 brut à titre de salaire pour heures non fournies

(1), de 1'463 fr. 30 brut à titre de salaire pour les jours fériés (2), ainsi que de 1'615 fr. net à titre de remboursement de frais de repas (3), le tout avec intérêt à 5 % l'an dès le 16 novembre 2015.

Dans sa réponse du 31 octobre 2017, le défendeur a conclu au rejet de la demande.

d) Lors de l'audience tenue le 18 janvier 2018 devant les premiers juges, le demandeur a modifié ses conclusions. Il a réduit sa conclusion 1 à 5'579 fr. 70 brut et a retiré sa conclusion 2.

Entendu sur les circonstances l'ayant conduit à signer la convention de sortie du 16 novembre 2015, le demandeur a, en substance, expliqué qu'il n'était pas satisfait de la convention de sortie lors de sa signature déjà, car le défendeur ne lui avait pas payé toutes les prétentions qu'il lui devait, mais qu'il avait néanmoins accepté de signer car il voulait commencer à travailler auprès de son nouvel employeur. Il a également précisé qu'il avait au préalable faxé la convention au syndicat Unia et que ses représentants lui avaient dit de la signer car, dans le cas contraire, il ne pourrait pas commencer à travailler pour son nouvel employeur. Le demandeur a par ailleurs indiqué qu'au moment de la signature, il avait bien vu la clause « pour solde de tout compte » et qu'il avait compris ce qu'elle signifiait.

Le défendeur, pour sa part, a notamment expliqué qu'il avait accepté de libérer le demandeur de son obligation de travailler en échange de la signature d'un document pour solde de tout compte et a ajouté que c'était sa fiduciaire qui avait préparé la convention de sortie. Il a précisé qu'il ne faisait plus confiance au demandeur et qu'il ne voulait de toute manière plus travailler avec lui, de sorte que cela n'avait pas été une contrainte pour lui de le libérer immédiatement. Il a ajouté qu'il n'avait pas été financièrement pénalisé par cette libération anticipée du demandeur.

Les premiers juges ont tenu une nouvelle audience le 8 mars 2018, à l'occasion de laquelle le demandeur a modifié ses conclusions, réduisant sa conclusion 1 au paiement de 5'351 fr. 28 brut, de même que sa conclusion 3 au paiement de 136 fr. net.

e) Il ressort encore des pièces produites par les parties, notamment des fiches de salaire et des rapports mensuels d'activité, que le demandeur a travaillé 1'206.80 heures durant les rapports de travail, soit du 9 mars au 16 novembre 2015 (36 semaines) (i), qu'il a perçu un salaire brut de 35'881 fr. 35, vacances et 13^e salaire compris [(1'206.40 heures x 25 fr.) + 10.64 % (1'206.40 heures x 25 fr.) + 8.33 % (1'206.40 heures x 25 fr.)] (ii), qu'il a reçu 52 indemnités de repas à 17 fr. (iii), qu'il a travaillé 60 jours à l'extérieur de Lausanne (iv) et qu'il a pris treize jours de vacances ainsi que trois jours de congé à l'occasion de la naissance de sa fille (v).

En droit :

1.

1.1 La voie du recours de l'art. 319 let. a CPC est ouverte contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel. Selon l'art. 308 al. 2 CPC, dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Cela signifie, *a contrario*, que la voie du recours est ouverte pour les affaires dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 francs. Le recours, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance de recours, soit la Chambre des recours civile (art. 73 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; RSV 173.01]), dans un délai de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 321 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dirigé contre une décision

finale de première instance dans une affaire patrimoniale portant sur des conclusions inférieures à 10'000 fr., le recours est recevable.

2. Sous l'angle des motifs, le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et pour constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit ; elle revoit librement les questions de droit soulevées par le recourant et peut substituer ses propres motifs à ceux de l'autorité précédente ou du recourant (Spühler, in Basler Kommentar ZPO, 3^e éd. 2016, n. 1 ad art. 320 CPC ; Hohl, Procédure civile, tome II, 2^e éd. 2010, n. 2508). S'agissant des faits retenus par le premier juge, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est en revanche limité à l'arbitraire (TF 4D_30/2017 du 5 décembre 2017 consid. 2.2 et les réf. citées).

3. Le recourant fait valoir deux moyens. Il plaide la validité de la convention passée en présence de concessions réciproques, ainsi que l'abus de droit.

3.1 Le recourant conteste l'appréciation des premiers juges, en ce sens qu'il soutient que la convention serait valable au regard de l'art. 341 CO dès lors que, de son point de vue, les concessions entre les parties s'avèreraient être réciproques.

3.2

3.2.1 Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat ni durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. L'art. 341 al. 1 CO prohibe une renonciation unilatérale à des droits qu'il protège. En revanche, il ne fait pas obstacle à une renonciation du travailleur dans le cadre d'une transaction ; encore faut-il qu'il y ait une équivalence appropriée des concessions réciproques, c'est-à-dire que les prétentions auxquelles chaque partie renonce soient

de valeur comparable (ATF 136 III 467 consid. 4.5 ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; ATF 110 II 168 consid. 3b ; TF 4A_25/2014 du 7 avril 2014 consid. 6.2).

Ainsi, une quittance pour solde de comptes, en tant que reconnaissance négative de dette, est une déclaration unilatérale de volonté (ATF 127 III 444 consid. 1a) ; si elle est signée par le travailleur dans la période de protection de l'art. 341 al. 1 CO, elle ne vaut pas remise de dette (art. 115 CO) pour les prétentions résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective (cf. TF 4A_453/2012 du 3 décembre 2012 consid. 2.3). Tel ne sera toutefois pas le cas si la quittance pour solde de comptes est incluse dans une transaction (cf. ATF 127 III 444 consid. 1a) et que la contre-partie fournie par l'employeur est appropriée.

L'art. 341 al. 1 CO n'interdit pas non plus aux parties de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi. Dans la mesure où elle emporte renonciation du travailleur à des prétentions de droit impératif, une telle convention (Aufhebungsvertrag) n'est donc valable que sous la forme d'une véritable transaction, comprenant des concessions d'importance comparable de la part de chaque partie (ATF 119 II 449 consid. 2a ; ATF 118 II 58 consid. 2b ; TF 4A_673/2016 du 3 juillet 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_563/2011 du 19 janvier 2012 consid. 4.1 ; TF 4A_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 3.1).

La réciprocité suffisante doit s'apprécier au moment où la transaction intervient (TF 4C.27/2002 du 19 avril 2002 consid. 3). Selon la doctrine, la réciprocité devrait dans tous les cas être présumée lorsque le travailleur est assisté d'un avocat ou d'un mandataire professionnellement qualifié, dès lors qu'il a été renseigné sur l'étendue de ses droits et les conséquences de la conclusion d'un tel accord (Bohnet/Dietschy, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 21 ad art. 341 CO ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 610, n° 9 ; Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, n. 760, p. 368 ;

Stahelin, Commentaire zurichois, Code des obligations I, 2014, n. 13 ad art. 341 CO ; Wyler, Droit du travail, 2014, p. 530).

Une résiliation du contrat à très court terme ou pendant une période de blocage probable ou effective appelle en général des contreparties avérées. A l'inverse, si l'employeur pouvait prononcer un licenciement sans préavis pour faute grave, ou si le salarié souhaitait de sa propre initiative quitter l'entreprise à court terme ou profiter d'une mise en disponibilité jusqu'à la date de son départ, les exigences sont moindres, au point que, suivant les circonstances concrètes, la dissolution immédiate est parfaitement licite, sans obligation de prestation supplémentaire (Rudolph, L'accord de résiliation en droit du travail : une voie royale risquée, in TrEx éd. 2 2017, ch. 4).

3.2.2 Les magistrats de première instance se sont fondés sur les déclarations du défendeur pour arriver à la constatation que la concession faite par celui-ci n'avait pas une valeur comparable à celle consentie par son ex-employé. Ils ont retenu que le défendeur avait clairement indiqué que cette décision ne l'avait pas pénalisé et ont souligné que le défendeur n'avait de toute manière plus confiance dans la personne du demandeur et qu'il ne voulait plus travailler avec lui. Les premiers juges ont également souligné que, sur questions du président, le défendeur avait précisé qu'il n'avait pas dû refuser des chantiers, que le mois de décembre n'était pas particulièrement chargé et qu'il avait trouvé un remplaçant quelques semaines plus tard, s'occupant lui-même des contrats en cours dans l'intervalle. Les magistrats ont en outre indiqué que l'intéressé avait donné l'impression que la libération du demandeur avec effet immédiat l'avait arrangé.

Le recourant ne revient pas sur les concessions du travailleur. Il revient par contre sur ses propres concessions et estime qu'elles sont tout aussi importantes que celles de l'employé.

En accord avec ce que relève le recourant, il y a lieu d'admettre qu'au moment où la convention a été signée, celui-ci ne savait

pas dans quelle mesure il serait à même de remplacer l'intimé et dans quelle mesure il devrait refuser des chantiers. Les premiers juges ne pouvaient donc pas retenir, en défaveur de l'employeur, que celui-ci n'avait pas dû refuser des chantiers, que le mois de décembre n'était pas particulièrement chargé, qu'il avait trouvé un remplaçant quelques semaines plus tard et que, dans l'intervalle, le travail avait été effectué par ses soins. Au moment où la convention a été signée, il n'était pas impossible que l'absence du demandeur génère des difficultés dans l'organisation du travail du défendeur, puisqu'il ne ressort pas des actes de la cause que, à ce moment-là déjà, l'employeur savait qu'il n'allait pas rencontrer de difficulté à cet égard.

L'impression donnée par l'employeur au moment de son interrogatoire par le premier juge peut être trompeuse, car elle était donnée *a posteriori*, soit après que l'employeur eut effectivement pu constater qu'il avait réussi à s'arranger sans la présence du demandeur, ce qu'il ignorait totalement au moment de la signature de la convention. On peut en outre comprendre qu'il ait été soulagé du départ du travailleur, dès lors qu'il a été retenu qu'il n'avait plus confiance en lui et qu'il ne voulait plus travailler avec lui. Toujours est-il que l'on ne saurait déduire de cette seule circonstance que les concessions consenties par le défendeur étaient moindres que celles du demandeur.

Si la convention signée permettait à l'employé de commencer directement un nouveau travail sans s'acquitter d'une quelconque pénalité, elle privait aussi l'employeur de toute prétention à cet égard, ce que l'on ne saurait ignorer dans l'appréciation des circonstances d'espèce. Si, certes, le montant y relatif était moins conséquent que celui auquel pouvait prétendre le demandeur, au moment de la signature de la convention, aucune certitude chiffrée n'était donnée puisque les parties n'avaient pas encore chiffré leurs prétentions respectives. Elles ne pouvaient, en définitive, que se représenter qu'elles avaient chacune des prétentions à l'égard de l'autre, ce qui participe déjà d'une certaine forme d'égalité.

Enfin, avant de signer la convention, l'intimé avait pris conseil auprès d'un syndicat, lequel lui a recommandé la signature de l'accord. Le demandeur a en effet expressément déclaré que le syndicat Unia lui avait dit de signer car, dans le cas contraire, il ne pouvait pas commencer chez son nouvel employeur. Il a également indiqué qu'il avait remarqué qu'il y avait dans la convention de sortie la clause pour solde de tout compte et qu'il avait compris ce que cela signifiait.

Ces éléments plaident en faveur d'une réciprocité des concessions. Pour les motifs exposés ci-dessus, on ne peut suivre le syndicat lorsqu'il indique, à l'appui de sa réponse, que l'employeur n'a pas réellement fait des concessions, étant donné « qu'il ne voulait plus travailler avec cet employé et qu'il n'avait pas dû refuser des chantiers ». La réciprocité est établie et il semble juste d'avoir libéré l'employé - afin que celui-ci puisse commencer dans l'immédiat et sereinement un nouvel emploi - et d'avoir également renoncé à l'argument de l'abandon de poste. On ajoutera qu'il n'est pas établi que l'employeur avait en tête, au moment de la signature de la convention, le renoncement à d'autres prétentions. D'ailleurs, il est intéressant de constater que l'intimé ne parle, dans sa réponse, que de mise sous pression en lien avec l'éventualité d'un abandon de poste.

Les autres arguments avancés par le recourant, à savoir les avantages dont aurait pu bénéficier l'employé auprès de son nouvel employeur, ne paraissent pas pertinents, dès lors qu'ils ne concernent pas la relation présentement litigieuse. Il ne se justifie par ailleurs pas de prendre en compte le nombre de kilomètres économisés, puisqu'en l'absence de tout accord, il est patent que le travailleur aurait quand même commencé son nouvel emploi à [...], au risque de payer les pénalités dont il a été question ci-avant.

Sous l'angle de l'abus de droit, la critique se tient aussi, l'employé ayant expressément reconnu qu'il savait ce que signifiait la formulation utilisée « pour solde de tout compte » et ayant admis qu'il s'était renseigné auprès du syndicat Unia avant de signer la convention.

Cela étant, la question n'est en soi pas décisive au regard des développements qui précèdent.

4.

4.1 En conclusion, le recours doit être admis dans le sens des considérants. Le chiffre I du jugement entrepris sera donc réformé en ce sens que les conclusions prises par le demandeur contre le défendeur sont rejetées et que les chiffres II et III sont annulés, le jugement étant confirmé pour le surplus.

4.2 Le présent arrêt est rendu sans frais (art. 114 let. c CPC).

4.3 Le recourant obtenant gain de cause, l'intimé lui versera des dépens de deuxième instance, estimés à 800 fr. (art. 3 al. 1 et 2, ainsi que 8 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]).

Par ces motifs,
la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal,
p r o n o n c e :

- I. Le recours est admis.

- II. Le jugement est réformé comme il suit aux chiffres I, II et III de son dispositif :

« I. Les conclusions prises par le demandeur A. _____ contre le défendeur W. _____ sont rejetées.

II. Annulé.

III. Annulé ».

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. Il est statué sans frais judiciaires de deuxième instance.

IV. L'intimé A. _____ versera au recourant W. _____ la somme de 800 fr. (huit cents francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Eric Muster (pour W. _____),
- Syndicat Unia (pour A. _____).

La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est inférieure 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), 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 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 :

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :