



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

TRIBUNAL DU TRAVAIL ARBEITSGERICHT

D.21.074

Composition de la Cour : Me Patricia Clavien, Présidente; Cathrine Mathey-Chappot, assesseur ouvrier ; Paul Bovier, assesseur patronal ; Pascal Jeannin, greffier

JUGEMENT DU 24 MAI 2022

dans la cause civile pendante
entre

X_____, demandeur, à xx, Pays-Bas

contre

Y_____, défenderesse, à xy

(Indemnité pour licenciement immédiat injustifié /
indemnité pour licenciement abusif / péremption)

**Vu les pièces du dossier d'où ressortent
les faits suivants :**

- A.-** a) Le demandeur est un travailleur domicilié aux Pays-Bas et dispose d'une formation de spécialiste en sécurité du travail. La défenderesse est une société active dans le placement de personnel, disposant de l'autorisation au sens de l'art. 2 de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (ci-après : LSE) à cette fin.
- b) Le demandeur a travaillé, dans les locaux de A_____ à Zz, en tant que « HSE advisor NSYNC and VACA » à compter du 16 mars 2020. Il a déposé au Tribunal de céans un contrat de mission (« assignment contract »), qui prévoyait un engagement de durée déterminée jusqu'au 20 septembre 2020 (act. 007) ; cet engagement semble avoir été prolongé à durée indéterminée le 25 août 2020 (act. 012).
- c) En date du 29 septembre 2020, la défenderesse a notifié au demandeur un courrier selon lequel son contrat se terminerait le 29 octobre 2020 (act. 015). Par courrier électronique du 29 septembre 2020 et courrier du 26 octobre 2020 adressées à la défenderesse, le demandeur s'est opposé à cette fin de contrat (act. 017 ss).
- B.-** a) Par requête du 19 novembre 2020 (« Verzoekschrift »), le demandeur, domicilié à cette époque-là à Xx, a saisi le Tribunal du district de Xy (Pays-Bas), à Xx, d'une action contre la défenderesse. Il y a conclu, entre autres, à la constatation que la résiliation du 29 septembre 2020 était illicite et non conforme au droit (« voor recht te verklaren dat het ontslag d.d. 29 september 2020 niet rechtsgeldig en onrechtmatig is gegeven ») ainsi qu'à la condamnation de la défenderesse à lui verser la somme de Frs. 59'578.20 brut à titre d'indemnité pour licenciement illicite au sens du livre 7, article 672, ch. 10, du Code civil neerlandais (« Zx te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ad CHF 59.578,20 bruto ex artikel 7:672 lid. 10 BW »)(act. 065 ss).

Par ordonnance du 9 avril 2021 (act. 071 ss), le Tribunal du district de Xy a constaté que le lieu de travail en vertu du contrat sur lequel le demandeur fonde

sa prétention était en Suisse. Il s'est dès lors, en application des articles 2 et 19 de la Convention du 30 octobre 2007 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale (ci-après : Convention de Lugano) – que tant les Pays-Bas que la Suisse ont ratifié – déclaré incompetent pour traiter l'affaire (« De kantonrechter... verklaart zich onbevoegd om van het verzoek van X kennis te nemen »).

- b) Le 2 juin 2021, le demandeur a saisi l'Autorité de conciliation en matière de droit du travail du canton du Valais en concluant à ce que la défenderesse soit condamnée à verser un montant de Frs. 30'000.- à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. La défenderesse n'ayant pas comparu à l'audience de conciliation de 13 juillet 2021, l'autorité de conciliation a délivré l'autorisation de procéder le 15 juillet 2021 (act. 005).

Le demandeur a déposé le 29 juillet 2021 une requête auprès du Tribunal du travail du canton du Valais contre Y_____ concluant à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié à hauteur de Frs. 30'000.- (act. 001 ss).

- C.-** a) La défenderesse invoque que la prétention du demandeur serait périmée. En effet, ayant été licencié le 29 septembre 2020 pour le 29 octobre 2020, il ne s'agirait de toute manière pas d'un licenciement immédiat au sens de l'article 337 CO ; le demandeur pourrait dès lors, au mieux, prétendre à une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 336 CO. Or le travailleur qui prétend à une telle indemnité doit agir devant la justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO). En l'occurrence, le demandeur aurait saisi la justice suisse de sa prétention qu'en juin 2021 alors que la relation de travail avait pris fin le 29 octobre 2020 (act. 053).

- b) Le demandeur invoque qu'ayant saisi le Tribunal du district de son lieu de domicile, il aurait respecté le délai de péremption (act. 064).

- c) La défenderesse fait valoir à cet égard qu'étant une société dont le siège est en Suisse et le contrat de travail stipulant au surplus la compétence des tribunaux suisses uniquement, la compétence du tribunal saisi par le demandeur aux Pays-Bas ne serait de toute manière pas donnée (act. 075). La prétention du demandeur serait ainsi périmée.

Considérant en droit

- 1.-** En vertu de l'article 236 alinéa 1 du Code de procédure civile (ci-après : CPC), le tribunal met fin au procès par une décision d'irrecevabilité ou par une décision au fond lorsque la cause est en état d'être jugée. Le tribunal peut rendre une décision incidente lorsque l'instance de recours pourrait prendre une décision contraire qui mettrait fin au procès et permettrait de réaliser une économie de temps ou de frais appréciable (art. 237 al. 1 CPC). Lorsque le tribunal statue sur une question préjudicielle, comme par exemple la péremption de la prétention litigieuse, la qualification de son jugement comme final ou incident dépend du résultat de son analyse. Ainsi, s'il admet la péremption, une des conditions de la prétention du demandeur fait défaut ; le tribunal rendra une décision finale par laquelle il rejette la prétention, sans avoir à examiner les autres conditions de celle-ci. A l'inverse, s'il considère que la prétention n'est pas périmée, il rend une décision incidente, que le défendeur pourra déférer immédiatement à l'instance supérieure.
- 2.-** a) Selon les art. 335 al. 1 et 335c al. 1 du Code des obligations (ci-après : CO), le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties et cela pour la fin d'un mois moyennant, pendant la première année de service, un délai de congé d'un mois. Ces conditions peuvent être modifiées par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective (art. 335c al. 2 CO). La LSE prévoit des dérogations aux règles des art. 335a ss CO, mais uniquement pour les premiers six mois de service d'un contrat conclu à durée indéterminée (art. 19 al. 4 LSE).
- b) La résiliation d'un contrat de travail peut être abusif, aux conditions de l'art. 336 CO. Dans ce cas, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). L'art. 336b al. 2 CO prévoit que la partie qui a reçu le congé et qui veut faire valoir sa prétention à une indemnité pour licenciement abusif doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.
- c) L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO). Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les

circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO).

- 3.-** a) En l'occurrence, les parties semblent avoir été liées par un contrat de mission, soit un contrat de travail soumis à la LSE, la défenderesse étant bailleresse de services et ayant prêté le demandeur à A_____ (act. 007 et 012). D'abord conclu à durée déterminée, puis prolongé à durée indéterminée, la défenderesse a résilié ce contrat par courrier du 29 septembre 2020 pour le 29 octobre 2020 (act. 015). Les parties ont réglé le cadre de leur collaboration par un contrat-cadre (act. 008 ss), qui prévoit à son art. 10.2 que le contrat de mission peut, entre le 7^e et le 12^e mois d'une mission ininterrompue, être résilié moyennant un délai d'un mois pour la même journée du mois suivant, soit un délai de 30 jours (« For the period from the 7th to the 12th month of an uninterrupted mission, the contract of employment can be cancelled by either party against a term of notice of one month for the same day of the following month (30 calendar days) for personnel not affiliated to the CCT »).
- b) Il est manifeste, contrairement à ce que semble considérer le demandeur, que le licenciement n'est pas intervenu de manière immédiate, mais en respectant un délai de 30 jours. Il ressort effectivement du courrier de licenciement du 29 septembre 2020 que le contrat devait se terminer le 29 octobre 2020 (act. 015). Il ressort également de la fiche de paie déposée par le demandeur que son salaire pour le mois d'octobre 2020 lui a été versé (act. 022). Le demandeur ne peut dès lors pas prétendre à une indemnité pour licenciement immédiat injustifié.
- 4.-** a) Se pose alors la question de savoir si le tribunal est autorisé à examiner l'existence d'une prétention en indemnité pour licenciement abusif ; le cas échéant, il convient d'examiner si le demandeur a respecté le délai de péremption de l'art. 336b CO par le fait de saisir la justice neerlandaise le 19 novembre 2020.
- b) Si le Tribunal de céans devait répondre par l'affirmative à ces deux questions, mais que l'instance supérieure devait prendre une décision inverse, cette décision mettrait fin au procès et permettrait de réaliser une économie de temps ou de frais appréciable. Il s'agirait d'une décision incidente au sens de l'art. 237 CPC. A l'inverse, si le Tribunal de céans considérait que la prétention en indemnité pour licenciement abusif ne peut pas être examinée ou que le délai de péremption pour faire valoir celle-ci n'est pas respecté, la demande doit en tout état de cause être rejetée au fond. Il s'agirait d'une décision finale, mettant fin à la procédure (art. 236 CPC), que le demandeur pourrait contester par un appel (art. 308 ss CPC).

c) La question de savoir si le Tribunal de céans est autorisé à examiner l'existence d'une prétention en indemnité pour licenciement abusif alors que le demandeur réclame une indemnité pour licenciement immédiat injustifié peut en l'occurrence rester ouverte, car, comme il sera expliqué dans les lignes qui suivent, cette prétention serait en tout état de cause périmée.

5.- a) L'art. 336b al. 2 CO prévoit que la partie qui a reçu le congé et qui veut faire valoir sa prétention à une indemnité pour licenciement abusif doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption. Selon l'art. 63 al. 1 CPC, si l'acte introductif d'instance retiré ou déclaré irrecevable pour cause d'incompétence est réintroduit dans le mois qui suit le retrait ou la déclaration d'irrecevabilité devant le tribunal ou l'autorité de conciliation compétent, l'instance est réputée introduite à la date du premier dépôt de l'acte.

b) Le délai prévu à l'art. 336b al. 2 CO constitue un délai de péremption et non de prescription : il ne peut en principe être ni prolongé ni interrompu (CR CO I-PICHONNAZ, art. 127 N 8 ; CR CO I-PERRENOUD, art. 336b N15). En revanche, les tribunaux définissent de la même manière l'action introduite dans le délai de péremption et celle qui interrompt le délai de prescription selon l'art. 135 ch. 2 CO (ATF 110 II 387 c. 2b). Dès lors, l'art. 63 CPC s'applique aussi à la péremption (CR CO I-PICHONNAZ, art. 127 N 8).

c) Toutefois, une action ouverte à l'étranger n'interrompt la prescription, qui court même s'il n'existe pas de for en Suisse, qu'à la condition que le tribunal étranger était compétent et que les conditions formelles de l'action étaient remplies (STAEHELIN ADRIAN/STAEHELIN DANIEL/GROLIMUND PASCAL/BACHOFNER EVA, ZIVILPROZESSRECHT, Unter Einbezug des Anwaltsrechts und des internationalen Zivilprozessrechts, 3e éd., Genève - Zurich - Bâle 2019, p. 168 ; CR CO I-Pichonnaz, art. 134 N 19).

d) Par conséquent, le demandeur ne saurait respecter le délai de péremption de l'art. 336b al. 2 CO en saisissant un tribunal étranger incompétent.

e) Selon une partie de la doctrine, si le juge étranger s'est déclaré incompétent, le créancier pourrait bénéficier d'un délai de grâce par application analogique de l'art. 63 CPC pour ouvrir action auprès du juge suisse dans le mois suivant la déclaration d'irrecevabilité (CR CO I-PICHONNAZ, art. 134 N 19). Toutefois, en l'occurrence, la déclaration d'irrecevabilité est intervenue par le juge néerlandais le 9 avril 2021. Le demandeur n'a réintroduit sa demande devant l'autorité de conciliation compétente que le 2 juin 2021, soit comme le demandeur l'admet lui-

même, 51 jours suivant la déclaration d'irrecevabilité (act. 064). Le délai de grâce de l'art. 63 CPC n'est ainsi en tout état de cause pas respecté.

- 6.-** a) Au vu de ce qui précède, la demande de X_____ doit être rejetée. La résiliation contestée ayant été prononcée le 29 septembre 2020 pour le 29 octobre 2020, il ne s'agit à l'évidence pas d'un licenciement avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO. Le demandeur ne saurait donc disposer d'une prétention en indemnité pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'art. 337c CO. En ce qu'il pourrait disposer d'une prétention pour licenciement abusif, celle-ci est en tout état de cause périmée.
- b) Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la présente procédure (art. 95 al. 2 et 114 let. c CPC).
- c) Des dépens sont alloués à la partie qui gagne pour leurs débours nécessaires, le défraiement de son représentant professionnel. Lorsqu'une partie n'a pas de représentant professionnel, une indemnité équitable peut être accordée à titre de dépens pour les démarches effectuées, dans les cas où cela se justifie (art. 95 al. 3 CPC). La défenderesse, qui obtient entièrement gain de cause, n'a pas demandé de dépens. Par conséquent, le tribunal ne saurait lui en allouer (art. 58 CPC). Etant donné que la défenderesse n'a pas mandaté de représentant professionnel et que son intervention dans la procédure s'est limitée à l'envoi de trois courriers, il est de toute manière peu probable que l'allocation de dépens ait été justifiée.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

D E C I D E :

1. La demande déposée par X_____ à l'encontre de la société « Y_____ » est rejetée.
2. Il n'est pas perçu de frais.
3. Il n'est pas alloué de dépens.

Ainsi décidé à Sion, le 24 mai 2022