



**4A\_42/2023**

**Arrêt du 26 avril 2023**

**Ire Cour de droit civil**

Composition  
Mmes les Juges fédérales  
Jametti, Présidente, Hohl et May Canellas,  
greffière Monti.

Participants à la procédure  
A. \_\_\_\_\_,  
représenté par Me Elias Moussa, avocat,  
demandeur et recourant,

*contre*

Z. \_\_\_\_\_ Sàrl,  
représentée par Me Pierre Serge Heger, avocat,  
défenderesse et intimée.

Objet  
contrat de travail; résiliation,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu  
le 1er décembre 2022 par la Ire Cour d'appel civil  
du Tribunal cantonal du canton de Fribourg  
(102 2022 99).

**Faits :**

**A.**

Le 21 décembre 2018, A. \_\_\_\_\_ (ci-après l'employé) a été engagé comme serveur par une société qui exploitait un restaurant chinois à... (FR). Le contrat de travail débutait le 1er janvier 2019 pour une durée indéterminée.

L'exploitante a remis son commerce à X. \_\_\_\_\_ avec effet au 31 mars 2019. Elle lui a transféré son bail, ainsi qu'à Y. \_\_\_\_\_.

Le 1er mai 2019, X. \_\_\_\_\_ a conclu un nouveau contrat de travail avec l'employé rétroagissant au 16 avril 2019. Détenteur d'une patente provisoire pour exploiter le restaurant, ce dernier devait désormais oeuvrer en qualité de gérant pour un salaire plus élevé. La rétribution serait encore augmentée lorsqu'il obtiendrait sa patente définitive.

Le 7 mai 2019, la société Z. \_\_\_\_\_ Sàrl, dont Y. \_\_\_\_\_ était l'associée gérante, a modifié ses statuts: elle a transféré son siège à l'adresse du restaurant, et X. \_\_\_\_\_ en est devenue associée. L'inscription a été publiée au registre du commerce le 12 juin 2019. Dite entité a repris le contrat de travail contracté par X. \_\_\_\_\_.

Dans le courant du mois de mai, l'employé a demandé une modification de ses conditions salariales qui lui a été refusée.

Le 26 mai 2019, il a adressé le courrier électronique suivant à Y. \_\_\_\_\_ et à son époux:

"Suite à notre discussion téléphonique du 24 mai, j'ai bien compris que vous n'avez pas l'intention d'accepter les conditions de mon contrat de travail.

De ma part, je ne pense pas que le contrat de travail signé antérieurement, garantissant le cahier des

charges que je devrais assumer (sic!).

Conclusion: Toutes les discussions relatives au contrat de travail sont caduques.

Dès la semaine prochaine, je règle le travail en cours de ce mois. La lettre de démission sera envoyée à la Police du commerce et au restaurant avant la fin du mois, comme informé par mon courriel du 17 mai. (...)

Je vous souhaite, chers Madame et Monsieur, plein succès à la suite! (sic!)"

Entre le 26 et le 27 mai 2019, le conjoint de Y. \_\_\_\_\_ lui a répondu que Z. \_\_\_\_\_ Sàrl ne pouvait accepter ses exigences, mais était disposée à signer un contrat de travail conforme aux exigences de la convention collective de travail pour les hôtels et cafés-restaurants ("CCNT"). Il attirait son attention sur le fait que s'il décidait "réellement de démissionner", son contrat serait annulé "conformément aux règlements du contrat précédent". Il le remerciait pour son travail.

Le 27 mai 2019, l'employé a répondu par courriel: "J'ai bien réfléchi, la lettre de démission est prête."

Le 28 mai 2019, il a demandé à la police du commerce s'il était possible de suspendre sa patente dès le 1er juin et, dans l'affirmative, si elle pouvait en informer le restaurant selon la procédure administrative.

Le lendemain, dite autorité a annoncé au mari de Y. \_\_\_\_\_ que l'employé l'avait informée de sa cessation d'activité au 1<sup>er</sup> juin 2019. Elle l'a invité à lui communiquer la suite qu'il entendait donner à l'exploitation du restaurant.

Par courrier du 16 juillet 2019, notifié le jour suivant, Z. \_\_\_\_\_ Sàrl s'est adressée à l'employé en ces termes:

" R (é) siliation du contrat de travail

(...) Je regret (te) sinc (è) rement cette d (é) cision que j'avais pris (e) pour r (é) silier le contrat de travail avec vous. nous avons mettre accorde (sic!) personnellement et dans le respect du d (é) lai de cong (é) avec effet au 31.05.2019. ce (sic!) la raison pour laquelle vous avez d (é) mission (né)."

Ce à quoi l'employé a répondu le 25 juillet suivant:

" (...) J'ai bien reçu votre courrier recommandé (...), mais malheureusement, je n'ai pas compris son contenu. Ainsi, je vais continuer mon occupation dans votre établissement selon mon contrat d'emploi en cours."

Le 5 novembre 2019, il a réclamé à l'employeuse le paiement des salaires de mai à août 2019. Celle-ci n'y a pas donné suite.

## **B.**

**B.a.** Le 7 avril 2020, l'employé a assigné Z. \_\_\_\_\_ Sàrl en conciliation devant le Tribunal des prud'hommes de [FR]. Dans sa demande déposée le 15 septembre 2020, il a conclu au paiement de 29'832 fr. 55 à titre de salaire du 16 avril au 31 août 2019, treizième salaire compris plus une indemnité pour des vacances non prises.

Par jugement du 9 mai 2022, le tribunal prud'homal a astreint la société à verser à l'employé 8'762 fr. 20 sous déduction des charges légales et conventionnelles, comprenant les salaires du 16 avril au 31 mai 2019 (treizième salaire compris), plus une indemnité pour les vacances non prises.

**B.b.** Statuant le 1<sup>er</sup> décembre 2022, le Tribunal cantonal fribourgeois a rejeté l'appel formé par l'employé (cf. consid. 3 *infra*).

## **C.**

L'employé a interjeté un recours en matière civile visant à faire condamner la partie adverse au paiement de 28'617 fr. 20, incluant les salaires de juin à août 2019.

L'intimée a conclu au rejet du recours.

L'autorité précédente s'est référée à son arrêt.

## **Considérant en droit :**

### **1.**

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes au délai de recours (art. 45 al. 1, 46 al. 1 let. c et 100 al. 1 LTF) et à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF).

### **2.**

**2.1.** Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - c'est-à-dire arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. - ou en violation du droit défini à l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient du chef de l'art. 9 Cst. que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a déduit des éléments recueillis des conclusions insoutenables (**ATF 137 III 226** consid. 4.2; **136 III 552** consid. 4.2).

**2.2.** Sous réserve de la violation des droits constitutionnels (art. 106 al. 2 LTF), le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il se contente d'examiner les griefs soulevés, sous réserve d'erreurs

juridiques manifestes (**ATF 140 III 115** consid. 2 p. 116).

### 3.

Le litige porte sur le point de savoir si le contrat de travail a pris fin le 31 mai 2019, comme le soutient l'intimée, ou le 31 août 2019, thèse du recourant. Fort de cette version, celui-ci élève des prétentions salariales pour les mois de juin à août 2019, durant lesquels il aurait continué à travailler, plus la part de treizième salaire correspondante et une indemnité pour des vacances non prises pendant cette période. La cour cantonale a donné raison à l'intimée à l'issue de l'analyse suivante:

Un "flou artistique" entourait ce dossier. Cela étant, les échanges de courriels entre le 26 et le 27 mai 2019 démontraient que l'employé avait manifesté la volonté de rompre son contrat de travail: il avait annoncé qu'il allait finir son travail en cours et avait souhaité plein succès pour l'avenir à son employeuse. Pour sa part, celle-ci avait prévenu qu'en cas de démission, le contrat de travail serait annulé et l'avait remercié pour son travail.

Certes, le dossier ne contenait aucune lettre de démission formelle. Toutefois, cette lacune ne prêtait pas à conséquence: d'une part, la forme écrite n'était pas nécessaire. D'autre part, le courriel rédigé par la police du commerce le 29 mai 2019 prouvait suffisamment la cessation d'activité de l'employé au 1er juin 2019. La thèse d'un amalgame erroné entre l'abandon de la patente et la cessation de l'activité professionnelle pour le restaurant devait être écartée. Le salaire de l'employé avait été fixé en fonction du poste de gérant. L'employeuse n'aurait pas accepté que l'intéressé continue de travailler comme simple serveur avec un salaire prévu pour un poste hiérarchiquement supérieur. Or, rien n'indiquait qu'un nouveau contrat ou une adaptation ait été conclue.

Quant aux pièces produites le 24 février 2021, elles étaient inaptes à prouver la continuation des rapports de travail au-delà du 31 mai 2019. Il s'agissait de documents établis unilatéralement par l'employé et non revêtus de sa signature. La "description d'établissement" était datée du 31 mai 2019, soit le dernier jour des rapports de travail admis par l'employeuse. Le courriel par lequel l'employé avait transmis ses coordonnées bancaires à la fiduciaire de l'employeuse n'était pas déterminant, dès lors que l'intéressé n'avait pas non plus été payé pour les mois d'avril et mai 2019. Enfin, le courrier du 25 juillet 2019 dans lequel l'employé annonçait qu'il continuerait son activité n'était pas davantage probant. Cette affirmation unilatérale était d'autant moins convainquante que l'intéressé avait déclaré avoir cessé de travailler au début du mois de juillet 2019.

En bref, le courrier du 16 juillet 2019 confirmait tout simplement que la fin des rapports de travail était intervenue le 31 mai 2019. L'employé avait droit à son salaire jusqu'à ce terme et non au-delà.

### 4.

Le recourant aurait fait les frais d'une appréciation arbitraire des preuves.

Il répète sa thèse d'une confusion malvenue entre la démission de sa fonction d'exploitant et la résiliation de son contrat de travail. En outre, la cour cantonale aurait arbitrairement dénié toute portée probante aux pièces produites le 24 février 2019, censées établir la continuation de son activité.

En réalité, la cour cantonale n'a pas ignoré les offres de preuve qui lui avaient été soumises et ne leur a pas accordé une portée insoutenable. Elle a effectué une appréciation précisément motivée, à laquelle il peut être renvoyé (consid. 3 *supra*) dès lors qu'elle se révèle clairement dénuée d'arbitraire. Le recourant tente tout bonnement d'imposer son propre point de vue et sa version des faits sans parvenir à insuffler un quelconque sentiment d'arbitraire. A titre d'exemple, s'il pointe la "grande précision" du "rapport de service" daté du 30 juin 2019, il ne s'essaie pas à contrer sérieusement l'argument selon lequel il s'agit là d'une affirmation unilatérale non étayée par d'autres indices, le recourant ayant notamment échoué à fournir des témoignages probants sur la poursuite de son activité. Il ne nie pas ses propos selon lesquels il avait cessé de travailler au début du mois de juillet.

Enfin, lorsqu'il évoque des éléments tels que "la mauvaise collaboration des nouveaux propriétaires" lorsqu'il leur "posait des questions quant à l'administration du restaurant", il se réfère à des faits non constatés dans le jugement attaqué dont la prise en compte est dès lors exclue, si tant est qu'ils soient pertinents.

Partant, ce premier grief se révèle infondé.

### 5.

Le recourant dénonce également une violation des art. 322 et 329d CO. Toutefois, ce deuxième grief présuppose l'admission du grief concernant l'établissement des faits. Celui-ci étant infondé, celui-là s'en trouve privé d'objet.

Pour cette même raison, un sort identique est réservé à l'ultime grief concernant la répartition des frais de première instance.

### 6.

En définitive, le recours doit être rejeté aux frais de son auteur (art. 66 al. 1 LTF), qui supportera l'émolument judiciaire fixé selon le tarif réduit (art. 65 al. 4 let. c LTF) et versera à son adverse partie une indemnité pour ses frais d'avocat (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

**Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

### 1.

Le recours est rejeté.

**2.**

Les frais de procédure, fixés à 800 fr., sont mis à la charge du recourant.

**3.**

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de dépens de 1'300 fr.

**4.**

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la II<sup>e</sup> Cour d'appel civil du Tribunal cantonal du canton de Fribourg.

Lausanne, le 26 avril 2023

Au nom de la I<sup>re</sup> Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

La Greffière : Monti