

FR_GERICHTE 102 2019 314 vom 25. Mai 2020

FR Kantonsgericht, 2020-05-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2019_314

FR: FR_GERICHTE 102 2019 314 du 25 mai 2020

IT: FR_GERICHTE 102 2019 314 del 25 maggio 2020

Regeste

Arrêt de la IIe Cour d'appel civil du Tribunal cantonal | Arbeitsvertrag

Erwägungen

E. 1.1

Le jugement attaqué est une décision finale de première instance au sens de l'art. 236 CPC. La valeur litigieuse au dernier état des conclusions était de CHF 30'000.-, de sorte que l'appel est ouvert (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse est de CHF 31'924.05 au stade de l'appel si bien que la voie du recours en matière civile au Tribunal fédéral est ouverte (art. 74 al.1 let. a LTF).

E. 1.2

La décision attaquée ayant été notifiée à l'appelante le 19 novembre 2019, l'appel interjeté le 20 décembre 2019 l'a été dans le délai légal de trente jours compte tenu de la suspension des délais (art. 311 al. 1 et 145 al. 1 let. c CPC).

E. 1.3

La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC).

E. 1.4

L'appelante conclut à l'annulation de la décision attaquée. Elle ne critique toutefois aucunement les montants retenus par le Tribunal à titre de frais de repas et de frais de voiture privée. Elle motive uniquement la question des heures de déplacement. Partant, en l'absence totale de motivation concernant les frais de repas et les frais de voiture privée retenus, l'appel est irrecevable sur ces points (art. 321 al. 1 CPC).

E. 1.5.1

L'appelante a requis, comme en première instance, la production d'office du dossier complet de la cause n° ddd, pendante devant le Tribunal, l'opposant à la société C. _____ Sàrl. Elle motive sa réquisition par le fait que l'intimé a résilié son contrat de travail pour l'appelante pour rejoindre la société concurrente C. _____ Sàrl créé par d'autres anciens collaborateurs de l'appelante. Cette dernière aurait ainsi perdu un mandat et, sachant que l'intimé tentait de débaucher ses clients, a déposé une requête de mesures provisionnelles. Par conséquent, elle estime que les prétentions de B. _____ constituent une vengeance et qu'il y a lieu de tenir compte du profond litige opposant les parties. 1.5.2. La Cour estime que la production du dossier précité n'est pas de nature à prouver les faits contestés. Le litige qui oppose C. _____ Sàrl et l'appelante n'a aucun lien avec le présent litige. De plus, on ne voit pas pour quelle raison l'intimé voudrait se venger de l'appelante dès lors que c'est lui qui a démissionné de son ancien emploi (cf. appel, p. 7 in fine). Il n'a en outre

aucun intérêt à causer du tort à son ancien employeur pour gagner des parts de marché en faisant de fausses déclarations dans la présente procédure dès lors qu'il n'est pas associé de la société C._____ Sàrl mais employé. Peu importe les motifs qui l'ont décidé à ouvrir action contre l'appelante, le dossier dont la production est requise n'est d'aucune utilité pour prouver si les heures de déplacement de l'intimé ont été payées correctement. Il s'ensuit le rejet de la réquisition de preuve.

E. 1.6

Selon l'art. 316 al. 1 CPC, la Cour d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. En l'espèce, puisque toutes les pièces nécessaires au traitement de l'appel figurent au dossier, il n'est pas nécessaire d'assigner les parties à une audience.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 11

E. 2.1

Retenant que les rapports de travail correspondent aux seules heures effectives de travail sur les chantiers à l'exclusion de celles passées en déplacement, le Tribunal a calculé, sur la base des dispositions légales et conventionnelles applicables, de la jurisprudence, des rapports de travail produits et des déclarations des parties, les montants auxquels B._____ avait droit à titre d'heures de déplacement (montant brut), respectivement de frais de repas et de frais de déplacement en voiture privée (montant net), après déduction des montants payés par A._____ SA à ce titre. Il a ainsi considéré que durant la période comprise entre 2014 et 2017, il existait une différence de CHF 31'924.05 brut (CHF 6'973.15 + CHF 10'546.30 + CHF 8'701.10 + CHF 5'703.50), sous déduction d'un montant de CHF 5'754.35 net (CHF 3'059.60 + CHF 2'976.40 + CHF 4'353.55 - CHF 4'635.20), en faveur de B._____ à titre d'heures de déplacement, respectivement de solde de frais de voiture privée et de repas. Il a précisé que même si les indemnités versées à l'employé à titre de frais professionnels étaient parfois supérieures aux montants dus à ce dernier à titre d'heures de déplacement et de frais professionnels, cela relevait toutefois clairement de l'exception. Il a également indiqué qu'il ne ressort pas du dossier que les parties auraient convenu, par écrit, de rémunérer forfaitairement les heures supplémentaires par le biais du salaire, et les conditions générales du contrat ne changent rien à ce constat. De plus, il a relevé que le salaire ordinaire versé au demandeur n'était pas à ce point élevé qu'il faille considérer qu'il incluait une partie du temps passé en déplacement. Le Tribunal a également écarté l'affirmation de la défenderesse selon laquelle le demandeur, vu l'absence d'objection respectivement de prétention, aurait renoncé au paiement des heures supplémentaires. Il a en effet relevé que les heures supplémentaires accomplies par le demandeur l'ont été dans le cadre de trajets professionnels approuvés par la défenderesse, de sorte qu'elle ne pouvait ignorer que son employé accomplissait des heures supplémentaires, et que le travailleur ne peut pas renoncer valablement à la rémunération des heures de travail supplémentaires qu'il a déjà accomplies. En revanche, le Tribunal a rejeté la demande de B._____ portant sur le paiement des jours de vacances non pris.

E. 2.2

A._____ SA conteste la décision du Tribunal en tant qu'elle porte sur le paiement des heures de déplacement de B._____. Elle fait valoir une constatation manifestement inexacte et arbitraire des faits et une violation de l'art. 321c al. 3 CO. Elle reproche au Tribunal d'avoir retenu que les parties ont fait des déclarations concordantes selon lesquelles les heures inscrites sur les rapports de travail correspondaient aux heures

effectives de travail sur les chantiers. Elle soutient que cela n'est pas conforme aux déclarations des parties. De plus, le tableau récapitulatif de l'intimé comporte des erreurs et l'intimé ne peut pas se rappeler de tous les trajets qu'il a effectués. Partant, les heures de déplacement n'ont pas été suffisamment prouvées par l'intimé. En outre, l'appelante soutient que le Tribunal ne pouvait conclure qu'elle était au courant que les heures de déplacement devaient être considérées comme des heures supplémentaires car les heures supplémentaires lui étaient annoncées et les déplacements rémunérés par des indemnités. Elle allègue également que le Tribunal n'a, à tort, pas pris en compte le fait que la demande de l'intimé est intervenue dans un contexte litigieux entre l'appelante et C. _____ Sàrl, société créée par des anciens employés de l'appelante et pour laquelle travaille l'intimé. De plus, elle soutient que les décomptes produits par l'intimé constituent de simples affirmations d'une partie et n'ont aucune valeur probante. Elle fait encore valoir que l'intimé aurait dû compenser ses heures supplémentaires avec des congés puisqu'il bénéficiait d'horaires flexibles. Enfin, elle soutient que l'employé ne s'est jamais plaint du paiement de ses heures de déplacement, alors qu'il aurait pu le faire sans craindre de perdre son emploi, de sorte que les prétentions de l'intimé relèvent d'un abus de droit manifeste.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 11 B. _____ considère quant à lui que la décision attaquée est bien fondée. Il allègue que les décomptes d'heures établis permettent parfaitement de prouver ses prétentions et que la valeur probante de ces décomptes a été reconnue par l'employeur. De plus, il soutient que ses prétentions n'ont pas été présentées tardivement compte tenu de l'art. 341 al. 1 CO. Il relève également que son salaire ne pouvait contenir une indemnisation forfaitaire des heures supplémentaire compte tenu de son faible montant. Enfin, il relève qu'il ne pouvait pas compenser les heures supplémentaires avec des congés puisqu'il ne pouvait pas déterminer librement son horaire de travail.

E. 2.3

A teneur de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Selon l'art. 13 al. 1 de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1 ; RSF 822.111), est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur, indistinctement de l'endroit où il se trouve : qu'il s'agisse de l'entreprise, d'un train ou de tout autre endroit, le lieu en soi n'est pas pris en considération (SECO, Commentaire de la loi sur le travail et des Ordonnances 1 et 2, 2019, art. 13 al. 1 OLT1). Lorsque le travailleur doit exercer son activité ailleurs que sur son lieu de travail habituel et que la durée ordinaire du trajet s'en trouve rallongée, le surplus de temps ainsi occasionné par rapport au trajet ordinaire est réputé temps de travail à la charge de l'employeur (art. 13 al. 2 OLT1 ; SECO, Commentaire de la loi sur le travail et des Ordonnances 1 et 2, 2019, art. 13 al. 2 OLT1). Par place de travail, la loi prend en considération tout endroit, dans l'entreprise ou en dehors, où le travailleur doit se tenir pour effectuer le travail qui lui est confié. Un véhicule ou tout autre moyen de transport au sens de l'art. 13 al. 2 OLT1 sont donc à considérer comme place de travail (SECO, Commentaire de la loi sur le travail et des Ordonnances 1 et 2, 2019, art. 18 al. 5 OLT1). En revanche, le temps que l'employé consacre au trajet pour se rendre sur son lieu de travail et en revenir n'est pas réputé durée du travail (art. 13 al. 1 OLT1). Il en découle que la durée de travail comprend les périodes pendant lesquelles le travailleur se tient à proprement dit «à disposition» de l'employeur,

c'est-à-dire lorsqu'il est directement soumis au pouvoir de directive et d'instruction de celui-ci mais aussi toutes les périodes que le travailleur consacre principalement à l'intérêt de l'employeur et dont celui-ci a ou devrait avoir connaissance. La notion de durée de travail n'est ainsi liée ni à un lieu ni à l'engagement de moyens particuliers. Le fait que le travailleur déploie effectivement une activité positive n'est pas non plus déterminant puisqu'il peut suffire qu'il se tienne à disposition de l'employeur (TETTÜ POCHON, Le temps de travail en déplacement in Panorama III en droit du travail, Recueil d'études réalisées par les praticiens, 2017, p. 854 s.). On parle de lieu d'intervention lorsque le travailleur doit effectuer sa prestation de travail en dehors de son lieu de travail habituel, par exemple en se rendant chez un client ou sur un chantier. Deux hypothèses sont à distinguer dans le cadre de l'art. 13 al. 2 OLT 1 : le trajet depuis le lieu de travail habituel jusqu'au lieu d'intervention constitue du temps de travail dans son intégralité, le déplacement sur le lieu de travail au sens de l'art. 13 al. 1 OLT 1 ayant déjà été effectué ; en revanche, si le travailleur se rend directement sur le lieu d'intervention depuis son domicile, seul le temps dépassant la durée habituelle pour se rendre sur le lieu de travail habituel compte comme temps de travail. L'art. 13 al. 3 OLT 1, qui dispose notamment que le trajet de retour à partir d'un autre lieu de travail au sens de l'art. 13 al. 2 OLT1 peut excéder les limites du travail quotidien ou

Tribunal cantonal TC Page 6 de 11 la durée maximale du travail hebdomadaire, prévoit un assouplissement supplémentaire en cas de travail sur un lieu d'intervention extérieur : il est en effet fréquent que le retour vers le domicile occasionne un dépassement de la durée maximale du travail quotidien. Un tel dépassement est autorisé dans ce cas bien précis, même s'il excède la durée maximale de travail hebdomadaire. Il est toutefois considéré comme travail supplémentaire et doit être rétribué aux conditions de l'art. 13 LTr. (TETTÜ POCHON, p. 860, également MEYER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 377). La rémunération du temps de travail est régie par le code des obligations ou par les prescriptions de droit public sur les conditions d'engagement (SECO, Commentaire de la loi sur le travail et des Ordonnances 1 et 2, 2019, art. 13 al. 2 OLT1). Ainsi, le fait qu'une période soit considérée comme du temps de travail ne signifie pas encore qu'elle soit rémunérée (TETTÜ POCHON, p. 856). La rétribution sera déterminée en premier lieu selon les règles contractuelles voire conventionnelles en vigueur. Selon cet auteur, dans ce cadre, quelques auteurs de doctrine conçoivent la possibilité de prévoir une durée de déplacement journalière minimale qui ne compterait pas comme temps de travail et qui ne serait par conséquent pas rétribuée. Ainsi, en cas de déplacement sur un lieu d'intervention, ne compterait comme temps de travail que le trajet au-delà de cette durée. Elle reconnaît toutefois qu'une telle réglementation pourrait à première vue paraître incompatible avec l'art. 13 al. 2 OLT 1 qui prévoit que le temps de déplacement qui va au-delà du trajet pour se rendre sur le lieu de travail constitue du temps de travail. Néanmoins, les clauses (conventionnelle ou réglementaire) qui ressortent de la casuistique existante ne semblent pas avoir été remises en cause par les tribunaux. A défaut d'une réglementation convenue, on appliquera les règles générales, notamment en matière d'heures supplémentaires et de travail supplémentaire. Ainsi, une période de déplacement comptabilisée comme temps de travail sera en principe rémunérée si elle entre dans le cadre de la durée de travail contractuelle, si elle constitue une heure supplémentaire donnant droit à rémunération ou compensation ou si elle constitue du travail supplémentaire donnant droit à rémunération ou compensation (TETTÜ POCHON, p. 861 s. et les références citées). Selon DANTHE et CARRUZZO, l'employeur doit prendre à sa charge les frais de déplacement entre le

domicile et le lieu de travail quand le travailleur se rend occasionnellement de son domicile à un lieu de travail différent du lieu de travail habituel (par exemple chez un client ou sur un chantier). Le temps de trajet supplémentaire compte alors comme temps de travail, et l'employeur doit rembourser au travailleur le surcoût lié à ce déplacement. La situation est analogue lorsque le travailleur se rend habituellement chez des clients depuis son domicile (représentant, monteur, collaborateur d'un service d'entretien). Dans cette hypothèse, le temps de trajet est considéré comme temps de travail, et les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur (DANTHE in Commentaire du contrat de travail, 2013, art. 327a n. 10 et les références citées ; également CARRUZZO, le contrat individuel de travail, 2009, art. 327b CO n. 2).

E. 2.4.1

Conformément aux dispositions légales applicables et à la doctrine (cf. supra consid. 2.3.), le temps durant lequel B. _____ a effectué des déplacements pour le compte de son employeur est réputé temps de travail à la charge de l'employeur. A. _____ SA ne conteste pas que le temps de déplacement pour se rendre sur des lieux d'intervention doit être rémunéré. Il a indemnisé le temps passé par B. _____ en déplacement de manière forfaitaire (Genève : CHF 90.-, Montreux, Lausanne : CHF 45.-, Neuchâtel : CHF 35.- ; DO 31 et relevés de salaire). Il convient d'examiner si les heures de déplacement effectuées par Tribunal cantonal TC Page 7 de 11 B. _____ ont été rémunérées par A. _____ SA conformément aux règles contractuelles, voire conventionnelles en vigueur, et à défaut conformément au Code des obligations.

E. 2.4.2

En l'espèce, le contrat de travail de B. _____ ne prévoit rien s'agissant de l'indemnisation du temps de déplacement, étant précisé que les « frais » mentionnés dans le contrat constituent les débours (p. ex. : indemnité kilométrique, frais de repas). Les conditions générales du contrat de travail règlent également les frais : « les frais de déplacement, repas, km, forfait journalier, sont fixés suivant le lieu de travail ». Là encore, il s'agit des débours et non des heures de déplacement. Il convient dès lors d'examiner si une convention collective de travail est applicable et règle la question des heures de déplacement. L'entreprise A. _____ SA est active dans le domaine de la tuyauterie industrielle et dans les travaux de soudure de haute précision. Partant, elle est soumise à la Convention collective de travail dans la branche suisse des techniques du bâtiment (ci-après : CCT Suissetec), dont le champ d'application a été étendu à l'ensemble de la Suisse, à l'exception des cantons de Vaud, du Valais et de Genève, par Arrêté du Conseil fédéral du 16 décembre 2013 (art. 2 de l'Arrêté précité). Les art. 25.4 et 25.5 de la CCT Suissetec (« 25.4 : Est réputé durée du travail le temps pendant lequel le salarié-e doit se tenir à la disposition de l'employeur. Le trajet entre l'atelier et le domicile n'est pas considéré comme temps de travail lorsque le travail débute à l'atelier. 25.5 : Lorsque le travail doit être effectué hors du lieu de travail habituel et que cela rallonge le trajet habituel, le supplément de temps de trajet est considéré comme du temps de travail ») reprennent en substance l'art. 13 al. 1 et 2 OLT1. La Convention collective de travail de la tuyauterie industrielle du canton du Valais du 12 janvier 2010 (ci-après : CCT Valais), dont le champ d'application a été étendu par Arrêté du Conseil d'Etat du 13 avril 2011 jusqu'au 31 décembre 2015, s'applique quant à elle aux travaux de tuyauterie industrielle effectués sur le territoire du canton du Valais, y compris par des employeurs ayant leur siège à l'extérieur du canton du

Valais (cf. art. 3 al. 1 et 2 CCT Valais ainsi que l'art. 5 de l'Arrêté d'extension du 13 avril 2011). Cette convention ne règle toutefois pas la question des heures de déplacement. La Convention collective de travail Métal-Vaud du 31 mars 2011 (ci-après : CCT Vaud), applicable aux travaux de soudure effectués sur le territoire du canton de Vaud (cf. art. 3 al. 1 let. f et h CCT Vaud), y compris par des employeurs ayant leur siège à l'extérieur du canton de Vaud (cf. art. 3 al. 5 CCT Vaud et art. 4 al. 1 de l'Arrêté cantonal d'extension du 17 août 2011) et dont le champ d'application a été étendu à tout le territoire vaudois jusqu'au 30 juin 2017 par Arrêtés du Conseil d'Etat des 17 août 2011, 29 avril 2015 et 27 avril 2016, dispose, à son art. 40 al. 2 let. b, que le temps de transport de l'atelier jusqu'au chantier et inversement est indemnisé au salaire horaire normal du travailleur. Enfin, selon l'art. 19 let. b al. 1 de la Convention collective de travail pour les métiers techniques de la métallurgie du bâtiment dans le canton de Genève du 14 octobre 2014 (ci-après : CCT Genève), applicable aux travaux de tuyauterie industrielle effectués sur le territoire du canton de Genève, y compris par des employeurs ayant leur siège à l'extérieur du canton de Genève (cf. art. 3 et 4 de l'Arrêté d'extension du 20 avril 2016), et dont le champ d'application a été étendu à tout le territoire genevois dès le 1er mai 2016 par Arrêté du Conseil d'Etat du 20 avril 2016, le temps nécessité par le déplacement depuis le siège de l'entreprise hors des frontières cantonales est compté dans le temps de travail. En résumé, la CCT Suissetec et la CCT Genève règlent la question des heures de déplacement comme l'art. 13 al. 1 et 2 OLT1, à savoir qu'elles constituent du temps de travail, la CCT Vaud prévoit qu'elles sont indemnisées au salaire horaire normal et la CCT Valais ne règle pas la question. Il en découle que si seule la CCT Vaud prévoit explicitement le paiement du temps de

Tribunal cantonal TC Page 8 de 11 déplacement au salaire horaire normal, aucune des CCT applicables suivant les lieux de travail de l'employé ne prévoit que le temps de trajet est indemnisé forfaitairement. Les dispositions légales topiques, en particulier l'art. 13 al. 1 et 2 OLT1, ne prévoient pas non plus une telle forme d'indemnisation. En l'absence de toute clause contractuelle ou conventionnelle, ou base légale prévoyant une rémunération des heures de déplacement de manière forfaitaire, les heures de déplacement de l'intimé doivent être rémunérées à tout le moins au tarif horaire normal.

E. 2.4.3

Reste à déterminer si B._____ a suffisamment prouvé que les heures de déplacement qu'il a effectuées n'étaient pas comprises dans les heures indiquées dans les rapports de travail mais, au contraire, qu'elles s'y ajoutent, ce que conteste l'appelante. Comme l'a relevé le Tribunal, les parties ont toutes deux affirmé que les heures inscrites sur les rapports de travail correspondent aux heures effectives de travail sur les chantiers (DO 29 et 31). Certes, B._____ a admis que s'agissant du 24 août 2015 (semaine 35 de l'année 2015), de même que pour les 25 et le 26 août 2015, les heures de trajets effectuées étaient comprises dans les 9 heures, respectivement 7 heures, indiquées sur le rapport de travail, pour lesquelles il a été rémunéré au tarif horaire. Il convient toutefois de constater que ces journées ne font pas l'objet de la demande de B._____ (cf. tableau du demandeur). Le fait que la durée du trajet soit incluse dans le temps de travail mentionné dans le rapport de travail peut du reste s'expliquer par le fait qu'il travaillait à l'atelier ces jours-ci et non sur des chantiers. Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, le demandeur pouvait savoir quand les heures de déplacement étaient comprises dans le temps de travail indiqué sur le rapport de travail et il n'a pas fait valoir de prétentions dans sa demande pour les

journées précitées. Par contre, il est vrai que l'intimé a parfois indiqué dans son tableau des heures de déplacement alors qu'il avait travaillé en atelier (notamment s'agissant du 23 juillet 2015, semaine 30). Il s'agit selon toute vraisemblance d'inadvertances du demandeur, lesquelles ont été corrigées par le Tribunal (cf. décision attaquée, p. 17). L'appelante s'étonne du fait qu'en tenant compte du temps de trajet allégué par le demandeur, il aurait parfois effectué des journées allant jusqu'à 14 heures (29 janvier 2016, 7 août 2017), sans inscrire d'heures supplémentaires sur son rapport de travail, alors que sur le même rapport que celui du 29 janvier 2016 il a inscrit, pour le 30 janvier 2016, 2 heures supplémentaires. Selon elle, il semble donc logique que les heures de déplacement effectuées aient été intégrées par l'intimé dans les heures qu'il a inscrites sur ses rapports de travail. La Cour n'est pas de cet avis. Cela s'explique par le fait que les 2 heures supplémentaires effectuées (payées à 125%) auxquelles se réfèrent l'appelante l'ont été un samedi et non un jour de semaine. Le peu d'heures supplémentaires mentionnées dans les rapports de travail de l'intimé en trois ans et demi le sont sur des samedis, à l'exclusion de jours de la semaine (cf. rapports de travail : 28 février 2015, semaine 9 ; 30 janvier 2016, semaine 4 ; 24 septembre 2016, semaine 38, 22 octobre 2016, semaine 42 ; 19 novembre 2016, semaine 46 ; 8 avril 2017, semaine 14 ; 29 avril 2017, semaine 17 ; 6 mai 2017, semaine 18 ; 19 août 2017, semaine 33 ; 26 août 2017 semaine 34 ; 2 septembre 2017, semaine 35), ce qui signifie que l'intimé n'avait pas pour habitude d'indiquer avoir effectué des heures supplémentaires durant la semaine, même si ses journées dépassaient régulièrement les 9 heures de travail. Par ailleurs, contrairement à ce que soutient l'appelante et ce qu'a retenu le Tribunal, les heures de déplacement ne constituaient pas des heures supplémentaires. Le demandeur n'a jamais allégué que tel était le cas et il n'a pas requis qu'elles soient indemnisées à 125% ou 150%, mais au tarif horaire normal, ce que le Tribunal a du reste fait. Partant, les griefs de l'appelante

Tribunal cantonal TC Page 9 de 11 concernant la compensation des heures supplémentaires et l'obligation de l'employé de les annoncer à son employeur sont mal fondés. S'agissant de l'argument de l'appelante - selon lequel le contexte litigieux existant entre A. _____ SA et C. _____ Sàrl aurait motivé l'intimé à déposer une demande en paiement à son encontre pour se venger, ce qui aurait ainsi pu conduire l'intimé à déformer la vérité dans le but de gagner le procès et ainsi affaiblir son ancien employeur -, la Cour estime qu'il n'est pas pertinent. Bien que l'intimé travaille maintenant pour la société C. _____ Sàrl, le litige qui oppose cette société à l'appelante n'a aucun rapport avec B. _____ et ne le concerne pas. L'intimé n'a aucun intérêt à causer du tort à son ancien employeur pour gagner des parts de marché en faisant de fausses déclarations dans la présente procédure dès lors qu'il n'est pas associé de la société C. _____ Sàrl mais employé. Quoi qu'il en soit, peu importe les motifs qui l'ont décidé à ouvrir action contre l'appelante dans la mesure où, comme on l'a vu, il était en droit de prétendre à ce que ses heures de déplacement soient rémunérées au tarif horaire normal et non de manière forfaitaire. En définitive, B. _____ ne peut certes pas se rappeler de tous les trajets et lieux où il a travaillé durant trois ans et demi et ses calculs comportent probablement de légères imprécisions, la Cour peut toutefois valablement se fonder sur les déclarations concordantes des parties selon lesquelles les heures inscrites sur les rapports de travail correspondent aux heures effectives de travail sur les chantiers (DO 29 et 31), ce qui constitue la règle. L'intimé a certes admis pour certains jours, que les heures de déplacement étaient comprises dans les heures indiquées sur les rapports de travail et n'a pas requis une indemnisation supplémentaire pour ces heures ; cela est honnête de sa part. On ne saurait toutefois en déduire que l'ensemble des heures

inscrites dans les rapports de travail incluait le temps de déplacement puisque tant l'employé, que l'employeur ont déclaré le contraire, l'employeur ayant de surcroît précisé que c'est bien pour cela qu'il payait des frais de repas et de déplacement en plus (DO 31, également : « le temps passé en voiture était indemnisé par les frais de déplacement »). Il est du reste évident que si les heures indiquées dans les rapports de travail incluait les heures de déplacement, l'appelante n'aurait pas indemnisé forfaitairement, en sus, l'intimé pour les trajets effectués. En outre, contrairement à ce que soutient l'appelante, les prétentions de l'intimé sont fondées sur les rapports de travail, validés par son employeur, sur lesquels ce dernier s'est du reste basé pour payer le salaire de l'intimé. On ne saurait ainsi prétendre qu'il s'agit de décomptes établis unilatéralement par l'intimé. En outre, l'appelante ne peut se plaindre du fait qu'elle n'a aucun moyen de contrôler la véracité des rapports de travail. Il lui appartient de mettre en place un système de contrôle efficace et on ne saurait faire supporter aux employés le désavantage de l'absence de système de contrôle. Le tableau récapitulatif produit par le demandeur a quant à lui certes été établi unilatéralement par ses soins, il s'agit toutefois d'un outil de travail listant ses prétentions, lequel est fondé sur les rapports de travail. Le Tribunal n'a par ailleurs pas admis en bloc toutes les prétentions du demandeur mais s'est livré à un examen fouillé et minutieux en comparant le tableau avec les nombreux rapports de travail. Le Tribunal a du reste considéré que certains temps de déplacement étaient injustifiés et ne les a pas pris en compte (p. ex. lorsque travail en atelier : p. ex : 23 juillet 2015, du 29 mai 2017 au 1er juin 2017 et 30 juin 2017, cf. jugement attaqué, p. 17 et 30). Il n'a pas non plus tenu compte des temps de déplacement qui restaient dans la limite de l'acceptable (p. ex : de l'atelier à Bulle, Léchelles, Morat, Marly ou Rossens ; Bex-Monthey). Ainsi, il a corrigé les quelques temps de déplacement injustifiés afin de ne tenir compte que des trajets valablement prouvés. Le temps de trajet a en outre été calculé par le Tribunal au moyen des estimations du site internet ViaMichelin, soit sans prendre en compte le trafic. En ce sens, le nombre d'heures réellement consacrées aux déplacements devrait être en réalité plus élevé.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 11 Il s'ensuit que les arguments soulevés par l'appelante ne permettent pas de remettre en doute la valeur probante des allégations, des rapports de travail et des décomptes produits par l'intimé, ce dernier ayant établi non seulement les jours auxquels il s'est rendu sur des lieux d'intervention autres que l'atelier, mais aussi que le temps de trajet jusqu'à ces lieux n'avait pas été inclus dans son temps de travail, mis à part quelques rares exceptions que le Tribunal n'a pas indemnisées. Compte tenu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que les heures de déplacement effectuées par B._____ doivent être rémunérées au tarif horaire normal.

E. 2.4.4

Enfin, l'appelante soutient que les prétentions de son ancien employé relèvent de l'abus de droit dans la mesure où il ne s'est jamais plaint de la rémunération de ses heures de déplacement. Il convient de rappeler l'existence de l'art. 341 al. 1 CO, selon lequel le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Cette disposition a pour but de protéger le travailleur, en raison de sa dépendance fonctionnelle et économique envers son employeur (WYLER, HEINZER, p. 894). Les prétentions de B._____ font partie du salaire de base (art. 322 CO). Bien que l'art. 322 CO ne figure pas dans le catalogue des dispositions impératives, le travailleur ne peut pas renoncer totalement ou partiellement au paiement du salaire pour le travail déjà accompli

durant la période couverte par l'art. 341 CO (WYLER/HEINZER, p. 354). Du reste peu importe que l'intimé bénéficiait de bonnes conditions de travail si bien qu'il pouvait faire valoir ses prétentions sans craindre pour son poste, comme le soutient l'appelante. L'art. 341 al. 1 CO est impératif et s'applique in abstracto dans tous les cas. Il s'ensuit le rejet de ce grief.

E. 3

L'appelante ne remet pas en cause de manière indépendante le nombre d'heures de déplacement retenu ni les calculs opérés par le Tribunal (cf. jugement attaqué, p. 11 à 33) arrêtant le montant dû par A. _____ SA à son ancien employé à CHF 31'924.05 brut, sous déduction des charges sociales légales et conventionnelles et sous déduction encore d'un montant net de CHF 5'734.35 net. Partant, la Cour n'a pas à revoir d'office ces points de la décision qui ne sont pas contestés. Il s'ensuit le rejet de l'appel et la confirmation de la décision rendue par le Tribunal.

E. 4.1

Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais de première instance, qui n'est en soi pas critiquée.

E. 4.2

Pour la procédure d'appel, les frais doivent être fixés conformément aux art. 106 ss CPC. Compte tenu de l'issue de l'appel, les frais sont mis à la charge de l'appelante. En application de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires. Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimé, qui n'en a pas requis. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 11 de 11 la Cour arrête : I. L'appel est rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Partant, la décision du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 18 novembre 2019 est confirmée. II. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. III. Notification. Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Fribourg, le 25 mai 2020/say Le Vice-Président : La Greffière-rapporteure :

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