

VD_FINDINFO HC / 2010 / 639 vom 23. September 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-09-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2010___639

FR: VD_FINDINFO HC / 2010 / 639 du 23 septembre 2010

IT: VD_FINDINFO HC / 2010 / 639 del 23 settembre 2010

Regeste

TRAVAIL À PLEIN TEMPS, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES | 321c CO, 42 al. 2 CO

Erwägungen

E. 1

Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après : LJT; RSV 173.61). Il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 francs (art. 2 al. 1 let. a LJT). L'art. 46 LJT ouvre la voie du recours en nullité et en réforme contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11). Interjetés en temps utile, les recours, qui tendent à la réforme du jugement attaqué, sont recevables.

E. 2

Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'article 456a CPC (art. 452 al. 1ter CPC). Ainsi, le Tribunal cantonal revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance (JT [Journal des Tribunaux] 2003 III 3). Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (ibidem). En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le compléter, ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

E. 3

La recourante E. _____ SA nie que le travailleur ait effectué des heures supplémentaires et partant qu'elle serait tenue de les rémunérer. Aux termes de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est

tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). La question de savoir si les heures supplémentaires ont été exigées par l'employeur ou si l'employé en a pris l'initiative n'est pas pertinente pour ce qui est de leur indemnisation. Dans tous les cas le travailleur doit déclarer dans un délai utile les heures supplémentaires effectuées sans que l'employeur ne le sache, de sorte que ce dernier puisse prendre des mesures organisationnelles pour empêcher un travail supplémentaire à l'avenir, ou qu'il puisse approuver les heures supplémentaires (ATF 129 III 171 c. 2.2 et références, JT 2003 I 241). Le Tribunal fédéral a refusé d'appliquer strictement la règle préconisée par une partie de la doctrine et de la jurisprudence cantonale selon laquelle les heures supplémentaires non exigées par l'employeur et dont celui-ci n'avait pas autrement connaissance doivent lui être annoncées avant le versement du prochain salaire sous peine de péremption. Il a considéré à cet égard que la péremption de prétentions doit dépendre de conditions strictes. Bien que la règle de l'art. 321c CO sur les heures supplémentaires soit de nature dispositive, il faut prendre en considération le fait que le salaire, prestation principale de l'employeur, doit être déterminé, lorsqu'il s'agit d'un salaire horaire, sur la base du temps employé à accomplir la prestation de travail (art. 319 et 322 CO). On ne peut en déduire sans autres explications que les heures effectuées au-delà du temps de travail convenu ne méritent pas de compensation pécuniaire dans le cas où elles ne seraient pas compensées par des loisirs. L'employeur a un intérêt évident à être informé de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires par rapport à la durée de travail initialement prévue afin de pouvoir, le cas échéant, prendre les mesures d'organisation nécessaires, ce dont le travailleur doit être conscient. En conséquence, si l'employeur n'a pas connaissance de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, et si, compte tenu des circonstances, il n'avait pas non plus de raison de le savoir, on peut admettre que le fait d'accepter sans réserve le salaire habituel revient à renoncer à une indemnité pour des heures supplémentaires effectuées. Cependant, on ne peut reconnaître à l'employeur un intérêt à être immédiatement informé lorsque, selon les circonstances, il possède suffisamment d'éléments pour savoir d'emblée que la durée de travail convenue ne suffit pas à son employé pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Dans les cas où l'employeur doit admettre, au moins sur le principe, que des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO sont nécessaires, il peut ainsi s'organiser en conséquence et on peut attendre de lui qu'il se renseigne dans la mesure où il désire connaître le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Ainsi, si l'employé peut partir de l'idée que son employeur connaît la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, il ne doit pas nécessairement les chiffrer concrètement lors de la première période de salaire. Bien plus, il est autorisé, dans une telle situation, à attendre, pour chiffrer ses heures supplémentaires, de savoir si et dans quelles proportions il aura besoin, à long terme de plus de temps pour accomplir les tâches qui lui ont été confiées. Cela vaut en particulier lorsque la possibilité de compenser les heures supplémentaires dans le temps ou par des loisirs a été convenue (ATF 129 III 171 précité c. 2.2 et 2.3). Selon la jurisprudence, il appartient au travailleur d'établir qu'il a accompli des heures supplémentaires. La simple preuve que le travail correspondant a été effectué ne suffit pas; il faut encore établir que ce travail constitue des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, savoir que la prestation supplémentaire était nécessaire à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur. Si celui-ci les ordonne, cela établit ce caractère. Il en est de même s'il en a connaissance, qu'il ne proteste pas et que le travailleur a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient

approuvées (TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 c. 3.2; TF 4C.110/2000 du 9 octobre 2000 c. 1a/aa; ATF 129 III 171 précité, c. 2.4; ATF 116 II 69 c. 4b). Tel est le cas lorsque l'employeur met en œuvre un système de contrôle des heures de travail, qui lui permet d'avoir en tout temps une image des heures supplémentaires accomplies (TF 4C.133/2000 du 8 septembre 2000 c. 3b). Quant à l'application analogique de l'art. 42 al. 2 CO à l'établissement des heures supplémentaires, s'il est admis par la jurisprudence, celle-ci a toutefois précisé qu'elle ne doit pas aboutir à un renversement du fardeau de la preuve. La partie à qui incombe ce fardeau doit alléguer et prouver toutes les circonstances qui parlent en faveur de l'existence de sa prétention et permettent de l'évaluer, dans la mesure où cela est possible et où l'on peut l'attendre d'elle (ATF 128 III 271 c. 2b/aa, spéc. pp. 276-277; ATF 122 III 219 c. 3a et références, JT 1997 I 246). La conclusion que les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4C.92/2004 précité et référence, Wyler, *Le droit du travail*, 2ème éd., 2008, p. 125). Selon la doctrine, les relevés personnels du travailleur ne constituent pas une preuve des heures supplémentaires. Toutefois, s'ils sont fournis régulièrement (quotidiennement ou mensuellement) à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié, quand bien même ils n'ont pas été contresignés par ce dernier (Wyler, *op. cit.*, p. 126 et références; Portmann, *Basler Kommentar*, 4ème éd., 2007 n. 6 ad art. 321c CO, p. 1783). En l'espèce, les premiers juges ont considéré que « les éléments résultant de l'instruction, ainsi que les différentes pièces au dossier prouv(ai)ent l'existence d'heures supplémentaires sur le principe. En effet, les heures effectuées par le demandeur étaient objectivement effectuées dans l'intérêt de son employeur, bien que celui-ci ne le lui ait pas expressément demandé » (jgt, p. 23). Il a été établi par les déclarations des témoins X. _____ et K. _____ que, dans l'entreprise E. _____ SA, les heures de travail effectuées faisaient l'objet d'annotations sur une feuille accrochée au mur, dont la gérante prenait possession à la fin du mois (jgt, p. 23). Pour chacun des mois durant lesquels il a travaillé au service de la recourante, T. _____ a produit de telles feuilles, sur lesquelles figurent la formule préimprimée « Mois de ...2009. Merci de remplir cette feuille chaque jour ». De son côté, la recourante n'a pas produit de telles feuilles et se borne à prétendre que celles que l'intimé a fournies « ne constitue(nt) évidemment pas un élément objectif et réellement probant » (mémoire, p. 5). L'art. 15 ch. 7 CCNT prévoyant l'obligation pour l'employeur d'établir un décompte des heures de travail, le cas échéant en déléguant la tenue du contrôle du temps de travail à son collaborateur, la recourante se prévaut en réalité de son propre tort lorsqu'elle nie toute force probante aux pièces produites par l'intimé. Que les heures effectuées par l'intimé l'aient été objectivement dans l'intérêt de l'employeur ressort du témoignage de X. _____. Celui-ci a en effet déclaré qu'il avait été engagé de mars à mai 2009 afin de décharger l'intimé le matin, que celui-ci était présent tous les jours, le matin dès 9 h 30, la fermeture du commerce intervenant à 21 h 30, qu'il était parfois présent le dimanche et qu'il était stressé. Il est vrai que le témoin K. _____ a déclaré quant à lui en substance qu'ayant remplacé l'intimé, il travaille de 10 h 30 à 14 h puis de 18 h à 21 h, respectivement 22 h en été, et qu'il n'a pas besoin d'effectuer des heures supplémentaires. Mais, outre que ce témoignage est sujet à caution dès lors qu'il émane d'un employé de la recourante, on ignore si les conditions de travail (horaire, nombre de collaborateurs, qualifications de ceux-ci) sont demeurées les mêmes, si bien qu'on peut s'en tenir au témoignage de X. _____. La recourante conteste encore devoir à l'intimé la somme de 5'826 fr. 40. Celle-ci correspond à une retenue qu'elle avait effectuée au motif que l'intimé aurait été absent sans justification en avril 2009 (jgt, p. 18 et 30). On ne saurait

cependant considérer qu'il s'agit d'une indemnité pour abandon injustifié de l'emploi au sens de l'art. 337d al. 1 CO, dès lors que cette disposition règle les conséquences juridiques d'une résiliation immédiate du contrat par le travailleur (Wylér, Droit du travail, p. 520) et qu'une telle résiliation n'est pas intervenue, l'intimé ayant repris le travail après son absence. On sait au surplus que la recourante avait été sollicitée d'octroyer un congé de courte durée à l'intimé et elle n'établit pas avoir subi un dommage du fait de cette absence. C'est ainsi à juste titre que la retenue susmentionnée a été allouée à l'intimé. La recourante conteste enfin que l'intimé ait eu droit à une part au treizième salaire avant le septième mois de travail. Dès lors que le contrat s'est étendu de décembre 2008 à juin 2009, seule une telle part serait due pour le septième et dernier mois de travail. Selon l'art. 12 CCNT, au titre du 13ème salaire, le collaborateur a droit à 50 % du salaire mensuel brut dès le 7ème mois de travail (al. 1). Le droit au 13ème salaire n'est acquis qu'après le 6ème mois de travail. Dès le 7ème mois ou pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au 13ème salaire pro rata temporis (al. 2). Le salaire mensuel brut moyen de la période considérée sert de base au calcul du 13ème salaire (al. 3). Avec la recourante, il faut dès lors admettre que le droit au 13ème salaire débute dès le 7ème mois de travail, si bien que l'intimé ne peut prétendre à rien pour les six premiers mois d'activité (CREC I 4 mars 2009/116 c. 7b). La recourante tablant sur un salaire moyen brut de 4'700 fr., supérieur à celui retenu par les premiers juges, il y a lieu d'admettre le recours sur ce point et de n'allouer à l'intimé que la moitié du douzième de ce montant, par 195 fr. 85, comme admis par la recourante.

E. 4

Le recourant T. _____ prétend que le nombre d'heures supplémentaires à rémunérer ne peut pas être réduit en fonction des jours de congé qu'il n'a pas pris, dès lors que ces deux postes doivent s'ajouter et faire l'objet d'une compensation en argent. En réalité, les jours de congé non pris ont été compensés par une rémunération apparaissant dans le décompte de salaire afférent au mois de juin 2009 (jgt, p. 28 et 30). Il s'imposait dès lors de ne prendre en considération des heures supplémentaires que dans la mesure où elles ne coïncidaient pas avec ces jours de congé, comme l'ont considéré les premiers juges. Ceux-ci ont alloué à ce titre un montant de 6'331 fr. 15 (ch. I du dispositif). Le recourant prétend encore qu'il a droit à une indemnité pour 10 jours de vacances d'un montant de 1'566 fr. 65. Celui-ci lui a toutefois été crédité dans le décompte de salaire du mois de juin 2009 (cf. ce décompte produit par l'employeur à l'audience du 8 février 2010), dont le solde, par 434 fr. 15, lui a été payé (jgt, p. 18). Le recourant prétend enfin que le nombre de jours de repos ou de congé dont il n'a pas bénéficié durant la période contractuelle ne s'est pas élevé à 13, comme retenu par les premiers juges sur la base de l'aveu de l'employeur, mais à 34. Il inclut toutefois dans ce dernier chiffre des jours de vacances, qui ont fait l'objet d'une indemnisation particulière. Pour le surplus, il fait référence aux relevés de ses heures de travail et on a vu que celles-ci comprenaient des heures supplémentaires, le nombre de celles-ci ayant été réduit pour tenir compte d'une rémunération distincte des jours de congé non pris. Un nombre de jours de congé non pris accru, dont le recourant n'établit d'ailleurs par la réalité, impliquerait donc de diminuer d'autant le nombre d'heures supplémentaires.

E. 5

En définitive, le recours de T. _____ doit être rejeté et celui de E. _____ SA partiellement admis en ce sens que cette dernière doit verser à T. _____ la somme de 195 fr. 85 brut à titre de treizième salaire. Le jugement est confirmé pour le surplus. S'agissant

d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt est rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO, 10 al. 2 LJT et 235 TFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]). Le recourant n'a pas procédé par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, si bien qu'il ne peut pas prétendre à des dépens (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3ème éd., 2002, n. 1 ad art. 91 CPC, p. 169). La recourante, qui a procédé par l'intermédiaire d'un avocat, obtient très partiellement gain de cause sur les questions discutées dans les recours. Dès lors, il y a lieu de compenser les dépens pour la deuxième instance. Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours de T._____ est rejeté. II. Le recours de E._____ SA est partiellement admis. III. Le jugement est réformé au chiffre III de son dispositif comme suit : III. dit que E._____ SA doit verser à T._____ la somme de 195 francs 85 (cent nonante-cinq francs et huitante-cinq centimes) brut à titre de treizième salaire. Le jugement est confirmé pour le surplus. IV. L'arrêt est rendu sans frais. V. Les dépens sont compensés. VI. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : _____ Le greffier : Du 23 septembre 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : ■ Me Gloria Capt (pour E._____ SA), ■ Syndicat UNIA Secrétariat du Nord vaudois (pour T._____). La Chambre des recours 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 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). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de La Broye et du Nord vaudois. Le greffier :

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