

VD_FINDINFO HC / 2013 / 611 vom 4. Dezember 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-12-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___611

FR: VD_FINDINFO HC / 2013 / 611 du 4 décembre 2013

IT: VD_FINDINFO HC / 2013 / 611 del 4 dicembre 2013

Regeste

LOCATION DE SERVICES, LOI FÉDÉRALE SUR LE SERVICE DE L'EMPLOI ET LA LOCATION DE SERVICES, DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL, ORDONNANCE CONCERNANT LA LOI SUR LE TRAVAIL, LOI FÉDÉRALE SUR LE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE, L'ARTISANAT ET LE COMMERCE, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, FARDEAU DE LA PREUVE | 19 LSE, 15 LTr, 13 OLT1

Erwägungen

E. 1

Le recours est recevable contre les décisions finales de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]). Tel est le cas, notamment, dans les affaires patrimoniales, lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), ce qui est le cas en l'espèce. La voie du recours est ainsi ouverte. Le recours, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance de recours, soit en l'occurrence la Chambre des recours civile (art. 73 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, RSV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239 CPC). Interjeté en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), le recours est recevable.

E. 2

Le recours est recevable pour violation du droit et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit (Spühler, Basler Kommentar, Bâle 2010, n. 12 ad art. 319 CPC). 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 (Hohl, Procédure civile, tome II, 2e éd., Berne 2010, n. 2508, p. 452). Comme pour l'art. 97 al. 1 LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005, RS 173.110), le grief de la constatation manifestement inexacte des faits ne permet que de corriger une erreur évidente, la notion se recoupant en définitive avec l'appréciation arbitraire des preuves (Corboz et alii, Commentaire de la LTF, Berne 2009, n. 19 ad art. 97).

E. 3

Le recourant prétend que le Tribunal a mal apprécié les témoignages en ce sens que ceux-ci démontreraient qu'il n'a jamais pu prendre les pauses de 9h00 et de midi; elles doivent dès lors lui être rétribuées. Il soutient également que c'est à tort que le Tribunal a appliqué la Convention nationale du secteur principal de la construction pour lui refuser le paiement des trajets du matin et du soir puisque R._____ SA n'y aurait pas été affiliée.

E. 4

a) La location de services, communément appelée travail intérimaire, est régie par la LSE (loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services; RS 823.11) et ses ordonnances, ainsi que par la Convention collective de travail Location de services (ci-après: CCT Location de services) étendue. Pour le surplus, les règles relatives aux contrats ordinaires de travail sont applicables, tout comme la LTr et ses ordonnances (Matile/Zilla, in Dunand/Mahon [éd.], Travail temporaire, Commentaire pratique des dispositions fédérales sur la location de services, Bâle 2010, pp. 3-4). Dans le cadre du travail temporaire, les rapports juridiques sont triangulaires: le travailleur intérimaire est engagé par une entreprise de travail intérimaire, le "bailleur de services" (art. 19 LSE), qui le met à disposition d'une "entreprise locataire de services" (art. 22 LSE). Il n'y a pas de relation contractuelle entre le travailleur intérimaire et l'entreprise locataire de services, quand bien même celle-ci peut lui donner des directives et des instructions liées à l'exécution du travail et doit, à son égard, respecter certaines obligations (Aubert, Commentaire Romand, Code des obligations I, n. 30 ad art. 319 CO, pp. 1677-1678). L'agence de travail intérimaire reste l'employeur au sens du CO ([Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220]; ATF 129 III 124 c. 3.3). Les relations entre le bailleur de service et le travailleur temporaire sont en général régies par un contrat-cadre et un contrat de mission (renvoyant au contrat-cadre) qui constituent un contrat de travail ordinaire au sens de l'art. 319 CO (Matile/Zilla, op. cit., p. 106). Contrairement à l'art. 320 al. 1 CO, l'art. 19 al. 1 et 2 LSE impose la forme écrite à ces contrats, ainsi que la mention obligatoire de certains éléments. Néanmoins, si les exigences relatives à la forme ou au contenu ne sont pas remplies, le contrat n'est pas nul; les conditions de travail selon les usages locaux et professionnels ou les dispositions légales en la matière sont applicables, à moins que des conditions plus favorables aient été conclues verbalement (art. 19 al. 3 LSE; Matile/Zilla, op. cit., p. 107). De plus, si l'entreprise locataire de services est soumise à une CCT étendue, le bailleur de services doit appliquer au travailleur les dispositions de la CCT qui concernent notamment le salaire et la durée du travail (art. 20 al. 1 LSE et 48a OSE [ordonnance sur le service de l'emploi et la location de services du 16 janvier 1991; RS 823.111]), sauf dérogation orale en faveur du travailleur (Matile/Zilla, ibidem). S'agissant en particulier de l'horaire de travail, outre les indications contenues dans le contrat de mission, il conviendra de se référer à la CCT Location de services, ainsi qu'aux CCT étendues éventuellement applicables conformément à l'art. 20 al. 1 LSE, étant précisé que la notion de "durée du travail" comprend notamment les temps de repos et les pauses, ainsi que les temps de déplacement et d'attente (art. 48a al. 2 let. f et g OSE). A défaut, les art. 15 ss LTr sont applicables sur ce point (Matile/Zilla, op. cit., p. 106). b) Aux termes de l'art. 15 al. 1 LTr, le travail sera interrompu par des pauses d'au moins un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie (let. a), une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures (let. b) et une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures (let. c). Les pauses comptent comme travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail (al. 2). En revanche, lorsqu'il reste volontairement à sa place alors qu'il pourrait la quitter, la pause n'en sera pas pour autant comptée comme temps de travail (Müller/Guex, in Geiser/von Kaenel/Wyler [éd.], Loi sur le travail, Commentaire Staempfli, Berne 2005, p. 249). La question de la rémunération des pauses est réglée par le droit privé. En l'absence d'une réglementation différente, les pauses ne doivent être rémunérées que lorsqu'il s'agit de pauses durant lesquelles le travailleur est prêt à travailler au sens de l'art. 15 al. 2 LTr (Müller/Guex, op. cit., p. 252). 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; le temps qu'il 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 OLT 1 [ordonnance 1 relative à la loi sur le travail; RS 822.111]). c) Conformément à l'art. 321d al. 1 CO, l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation et leur donner des instructions particulières. Ces directives sont souvent improprement dénommées "règlement d'entreprise", terme dont l'usage devrait être réservé aux règlements édictés par les entreprises industrielles au sens de l'art. 5 LTr et qui sont soumis au contrôle des autorités cantonales (art. 37 ss LTr). La loi ne soumet pas la validité des directives au respect d'une forme spécifique. Elles peuvent donc être communiquées oralement ou par écrit. Elles devront être formulées en des termes suffisamment précis pour ne pas prêter à confusion. En outre, le travailleur doit avoir la possibilité d'en prendre connaissance sans difficulté. L'exigence selon laquelle les instructions doivent être clairement communiquées permet difficilement d'admettre qu'elles puissent être manifestées tacitement ou résulter des circonstances. Seuls des actes concluants particulièrement significatifs desquels le travailleur devrait inférer l'existence d'instructions claires pourraient lui être opposables. C'est à l'employeur de prouver la communication effective et le contenu des instructions (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]; Dunand, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, nn. 11-12 ad art. 321d CO; Wyler, Droit du travail, 2 e éd., Berne 2008, pp. 133-134; Brunner/Bühler/Waeber/Brucchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., Lausanne 2004, n. 2 ad art. 321d CO; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Bâle 2009, pp. 79-80). d/a) En l'espèce, le recourant prétend au paiement des trajets effectués matin et soir pour se rendre à son lieu de travail et le quitter, ainsi qu'à celui des pauses matinales et de midi non prises. Ces deux points ne font l'objet d'aucune réglementation spécifique que ce soit dans le contrat d'engagement liant les parties ou dans le contrat-cadre qui en faisait partie intégrante. La CCT Location de services ne traite pas plus de cette question. Aucune CCT particulière n'étant applicable pour le surplus au sens de l'art. 20 al. 1 LSE aux relations entre les parties, les activités de R. _____ SA n'entrant pas dans le champ d'application de la CN, seuls les art. 15 LTr, 13 al. 1 OLT 1 et le règlement de R. _____ SA sont applicables en l'occurrence, étant précisé que le règlement précité constitue des directives de l'employeur, au sens de l'art. 321d CO, que l'entreprise locataire de services peut appliquer à ses employés temporaires si elles leur ont été effectivement communiquées. On doit admettre que tel est le cas en l'espèce, les différents témoins faisant état, sous des dénominations diverses, d'instructions concernant les horaires qui leur ont été communiquées par R. _____ SA. Il résulte par ailleurs des rapports hebdomadaires produits par les parties que le recourant était informé du montant de l'indemnité versée pour les frais de repas puisqu'il a indiqué sur ces rapports le montant de 16 fr. 50 dans la rubrique correspondante. Or, ce montant ressort du règlement de l'entreprise R. _____ SA. Il découle de ce qui précède que le recourant a été informé du fait que les trajets effectués pour se rendre sur son lieu de travail et le quitter n'étaient pas rémunérés. Ce point du règlement de l'entreprise R. _____ SA n'étant pas contraire à la loi (art. 13 al. 1 OLT 1), les prétentions du recourant y relatives doivent être rejetées. S'agissant des pauses matinales et des pauses de midi, le recourant, qui supporte le fardeau de la preuve en l'occurrence (art.

E. 8

CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]), prétend que les témoignages recueillis en première instance démontrent qu'il ne les a jamais prises. Or, tel n'est

cependant pas le cas. Si le témoin A. _____ a certes déclaré qu'avec le recourant, ils n'avaient "pratiquement pas fait de pause de neuf heure", cela ne prouve pas que le recourant n'a jamais pris de pause, ni la quotité des pauses manquées. Sur ce point, les autres témoignages ne sont d'aucun secours au recourant. En outre, il résulte des divers témoignages que les pauses matinales manquées pouvaient être compensées par le versement d'un salaire. Il suffisait pour ce faire que le travailleur indique sur le rapport hebdomadaire de travail que la pause n'avait pas été prise ou qu'il rajoute directement sa durée dans le temps de travail journalier. Le recourant ne pouvait ignorer cette pratique, qui ressort clairement des témoignages recueillis. Ainsi, à défaut pour le recourant de s'être conformé à cette pratique et en l'absence de témoignages précis sur la question de la quotité des pauses manquées ou d'autres moyens de preuve, les premiers juges n'ont pas fait montre d'arbitraire en retenant que le recourant n'avait pas apporté la preuve de son dommage. 5. En conclusion, le recours doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. La présente décision est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). L'intimée n'étant pas assistée, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens (art. 95 al. 3 let. c et 106 al. 2 CPC). Par ces motifs, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire. Le président : La greffière : Du 4 décembre 2013 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : 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 : ■ M. E. _____, ■ O. _____ AG. La Chambre des recours civile considère que la valeur litigieuse est de 5'000 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 Nord vaudois. La greffière :

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