

VD_FINDINFO HC / 2013 / 657 vom 27. September 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-09-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___657

FR: VD_FINDINFO HC / 2013 / 657 du 27 septembre 2013

IT: VD_FINDINFO HC / 2013 / 657 del 27 settembre 2013

Regeste

RÉSILIATION, CONTRAT DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, JUSTE MOTIF, REPOS COMPENSATOIRE | 321c al. 2 CO, 321c al. 3 CO, 336 al. 1 let. d CO, 339 al. 1 CO

Erwägungen

E. 1

Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2010 ; RS 272]) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant le tribunal de première instance, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43 c. 2 et les réf.). En l'espèce, l'état de fait du jugement attaqué a été complété ci-dessus sur la base des pièces du dossier de première instance.

E. 3

CO), à savoir multipliées par 25 fr. 75, représentent 6'071 fr. 85 ; - 13,98 heures de repos compensatoire à 20 fr. 60 représentent 287 fr. 98, arrondis à 288 fr. ; - 19,1 jours de vacances représentent le montant susmentionné de 3'114 fr. 13. C'est donc un montant de 9'473 fr. 98, arrondi à 9'474 fr., auquel a droit l'appelante. Il faut cependant en déduire le montant de 3'750 fr. brut qui lui a été versé par l'intimé le 31 mai 2012, de sorte que le solde de 5'724 fr. est dû avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2012, sous déduction des cotisations légales.

E. 4

a) L'appelante prétend encore qu'elle a été la victime d'un congé-représailles à la suite du courriel du 10 février 2012 qu'elle avait adressé à l'intimé, par lequel elle se plaignait du retard dans le paiement de son salaire du mois de janvier. b) L'art. 336 CO énonce divers cas dans lesquels le congé est considéré comme abusif. En particulier, le congé est abusif parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (al. 1 let. d). Cette disposition vise le congé-représailles et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès

de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (TF 4C.50/2005 du 16 juin 2005 c. 3.1 ; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (SJ 1993 p. 360 c. 3a). c) En l'espèce, il est établi que l'intimé avait du retard dans le paiement des salaires et l'appelante était donc fondée à s'en plaindre. La question est toutefois de savoir si c'est en réaction à une telle plainte que l'intimé a résilié le contrat ou si sa motivation était autre parce que la situation financière de son entreprise l'imposait. Peu importe à cet égard, comme relevé par l'intimé, que la période entre le 10 février et le 14 mars 2012 ait séparé le licenciement d'avec le courriel susmentionné, puisque ce laps de temps n'excluait pas qu'il subsiste du ressentiment chez l'employeur. Peu importe de même, comme relevé par l'appelante, que l'intimé n'ait pas choisi de licencier un travailleur ayant un salaire plus élevé que le sien, puisqu'il pouvait être mû par des motifs particuliers. Soutenant que sa situation financière a seule motivé le congé, l'intimé fait valoir qu'il éprouvait des difficultés financières et que, s'il a engagé du personnel après la résiliation litigieuse, c'était pour une entité juridique différente de son entreprise en raison individuelle. Il est établi que le même bâtiment abritait l'entreprise individuelle de confiserie de l'intimé et la chocolaterie dont il était le président gérant. Les parties admettent toutes deux que quatre personnes ont été engagées par la chocolaterie. Elles divergent toutefois au sujet de l'époque de cet engagement, après son licenciement selon l'appelante et antérieurement selon l'intimé. Trois témoins ont été entendus. Leurs déclarations sont sujettes à caution. En effet, le témoin T1. _____ a indiqué qu'il était « un ami de la demanderesse par Facebook » et les témoins T2. _____ et T3. _____ travaillent encore au service de l'intimé. Le témoin T1. _____ a précisé de façon quelque peu contradictoire d'une part que les tâches de l'appelante étaient « la pâtisserie, la livraison, traiteur, la chocolaterie », d'autre part que les quatre personnes engagées après son départ « ont repris les tâches attribuées » à l'appelante, mais « ne faisaient pas des sandwiches, ni de la pâtisserie ni des livraisons ». Il a indiqué qu'à son avis, le licenciement était dû au fait que l'appelante était en conflit avec l'un de ses collègues de travail. Selon le témoin T2. _____, des personnes ont été engagées « un peu plus tard après le licenciement de la demanderesse ». Selon le témoin T3. _____, « Pendant la période durant laquelle la demanderesse a été licenciée, personne n'a été engagé dans cette société » (réd. la chocolaterie) et « Après le départ de la demanderesse, des collaborateurs déjà présents dans la société ont effectué son travail ». Cela étant, on ne saurait tenir pour établi que l'appelante a été immédiatement remplacée par l'engagement de tiers, ce qui ferait apparaître son licenciement comme abusif. Il est en revanche établi que l'intimé éprouvait des difficultés financières, que ce soit dans le cadre de son entreprise en raison individuelle ou de la chocolaterie, au vu des procédures de faillite qui les ont visées. A cela s'ajoute que d'autres employés de l'intimé se sont plaints du retard des paiements de salaire sans être licenciés, ce qui constitue un indice que le motif réel de congé de l'appelante n'était pas sa revendication. En outre, l'appelante était la dernière à avoir été engagée, ce qui pouvait constituer un motif objectif de la licencier en premier au vu des difficultés économiques. Dans ces conditions, l'appelante échoue à démontrer que la réclamation qu'elle a adressée à l'intimé est la cause déterminante de son licenciement.

Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être partiellement admis. Le chiffre I du dispositif de la décision attaquée doit être réformé en ce sens que C._____ doit verser à F._____ la somme de 5'724 fr., avec intérêts à 5 % l'an dès le 1 er mai 2012, sous déduction des cotisations sociales, toutes autres ou plus amples conclusions étant rejetées. La décision litigieuse est confirmée pour le surplus. S'agissant d'un litige de droit du travail, dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., l'arrêt est rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC). Aucune des parties n'obtenant entièrement gain de cause, les dépens sont compensés (art. 106 al. 2 CPC).

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