

VD_FINDINFO HC / 2018 / 1020 vom 14. November 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-11-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2018___1020

FR: VD_FINDINFO HC / 2018 / 1020 du 14 novembre 2018

IT: VD_FINDINFO HC / 2018 / 1020 del 14 novembre 2018

Regeste

HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, CONGÉ DE REPRÉSAILLES | 321c al. 3 CO, 336 al. 1 let. d CO

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. b CPC) dans les causes dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al.

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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 115 [cité ci-après : Tappy, JdT 2010 III 115], spéc. p. 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, JdT 2010 III 115, spéc. p. 135).

E. 3.1

Dans un premier moyen, T. _____ (ci-après : l'appelant) reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le motif invoqué par Y. _____, soit aujourd'hui N. _____, (ci-après : l'intimée), à l'appui de la résiliation de son contrat de travail était légitime. Selon lui, il existerait de nombreux indices qui laisseraient entendre que le motif avancé serait fallacieux. L'appelant revient tout d'abord sur la résiliation du contrat de mission qui le liait à M. _____, ensuite des plaintes qu'il avait évoquées à l'égard de son supérieur hiérarchique G. _____, et affirme que l'intimée n'aurait pas pris des mesures suffisantes pour régler le conflit interpersonnel qui l'opposait à son supérieur hiérarchique. Selon l'appelant, l'intimée se serait d'abord prévalu du fait qu'il se serait très mal accommodé des changements d'ordre stratégique et organisationnel mis en place par Y. _____, argument que l'appelant met en doute au vu du contenu de son certificat de travail et des « summer reviews ». Dans un deuxième temps, l'intimée aurait changé de version, en soutenant que la proposition faite à l'appelant de quitter avec effet immédiat sa mission chez [...] était « uniquement destinée à offrir une alternative aux difficultés de communication qui avaient été évoquées le 14 avril 2014 et ne correspondait à aucun impératif professionnel d' [...], bien au contraire », référence faite à l'allégué 100 de la réponse.

L'appelant soutient par ailleurs qu'après qu'il a été affecté un nouveau poste, l'intimée n'aurait pas suffisamment recherché une mission pour lui, celle-ci n'ayant produit que deux courriels pour attester de ses recherches. Par ailleurs, l'appelant affirme qu'il disposerait des compétences et des aptitudes correspondant à l'offre d'emploi publiée le 8 janvier 2016 sur le site Internet [...]. Il en veut pour preuve les témoignages de V._____, [...] et [...]. En outre, il affirme qu'il aurait été licencié pour avoir pris la défense de son collègue W._____ et avoir pris position contre G._____, comme cela ressortirait du compte rendu du 8 septembre 2015, dont il affirme que le contenu aurait fuité. Il s'agirait ainsi d'un congé-représailles (art. 336 al. 1 let. d CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]).

E. 3.2.1

En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1). Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut constituer une telle prétention (art. 328 CO ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.3 ; TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 7). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210] ; TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (TF 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 consid. 2, SJ 1995 p. 797). L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. TF 4A_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées (TF 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3d), ou chicanières (TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1) ou présentant un caractère téméraire (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2 ; TF 4C.247/1993 du 6 avril 1994 consid. 3d). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3 ; TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 et les arrêts cités). Déterminer s'il existe un rapport de causalité naturelle est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

E. 3.2.2

Lorsque l'une des parties a résilié abusivement le contrat, l'art. 336a al. 1 et 2 CO l'oblige à verser à l'autre partie une indemnité dont le juge fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances ; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de salaire. En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à

apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., 2014, p. 643). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4 ; TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A_507/2013 du 27 janvier 2014 consid. 3 ; TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 ; 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2). Des motifs prétextes ou non pertinents constituent souvent un indice d'abus, en particulier lorsque le congé intervient à la suite de différends entre employeur et employé (JAR 1994, p. 200).

E. 3.3

Les premiers juges ont considéré qu'il n'était pas établi, ni même rendu vraisemblable, que le motif invoqué par l'intimée dans la lettre du 22 décembre 2015, à savoir l'absence de mission à confier à l'appelant, soit contraire à la vérité. Par ailleurs, l'offre d'emploi publiée le 8 janvier 2016 s'adressait à des personnes ayant des compétences et des aptitudes pour remplir des missions plus importantes que celle confiée jusque-là à l'appelant. En outre, il était exclu que le motif allégué par l'appelant, à savoir que l'intimée aurait voulu lui faire payer les critiques qu'il avait formulées contre G. _____ lors de son entretien avec J. _____, puisse correspondre à la vérité, dès lors qu'il était établi que J. _____ et R. _____ n'avaient informé personne des déclarations de l'appelant avant le licenciement de celui-ci. Quant au déplacement de l'appelant à [...], qui avait fini par entraîner son licenciement faute de missions à lui confier, il n'apparaissait pas qu'il reposait sur un motif abusif. Les magistrats ont également considéré qu'il n'apparaissait pas que G. _____ aurait, dans le cadre du conflit managérial qui l'opposait à l'appelant, usé de méthodes attentatoires aux droits de la personnalité de celui-ci, de sorte qu'on ne pouvait pas retenir que l'appelant aurait été victime de harcèlement psychologique ou de mobbing de la part de son supérieur hiérarchique direct. Au surplus, les premiers juges ont retenu qu'on ne pouvait pas reprocher à l'intimée de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour résoudre le litige qui opposait l'appelant à G. _____, puisqu'elle l'avait déplacé à un autre poste dans un autre lieu et avait vainement cherché pendant près de huit mois à lui retrouver une mission avant de devoir lui signifier son congé fin octobre 2015 pour fin décembre 2015, son déplacement à [...] n'étant que temporaire. Quant à la manière dont le licenciement avait été communiqué à l'appelant, elle ne prêtait pas le flanc à la critique. Par conséquent, le caractère abusif du congé n'était ni établi, ni rendu vraisemblable.

E. 3.4.1

En l'espèce, force est tout d'abord de constater qu'ensuite des difficultés rencontrées par l'appelant avec son supérieur hiérarchique, l'intimée l'a affecté à un nouveau poste de travail, afin de répondre à son devoir ne pas rester inactive face à un conflit existant au sein de son équipe. Au vu de cette mesure, les premiers juges ont notamment retenu qu'il ne saurait être reproché à l'intimée de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour résoudre le conflit opposant l'appelant à G. _____, sans que cette appréciation ait été remise en cause en appel. D'ailleurs, en accord avec ce qui a été retenu par les premiers juges, on ne saurait dire que l'intimée n'a pas pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre d'elle pour

désamorcer le conflit opposant l'appelant à G._____, dès lors que le prénommé a interpellé son supérieur hiérarchique, à savoir K._____, afin qu'il s'entretienne avec l'appelant pour essayer de régler les difficultés, ce qui fut fait. Lors d'un entretien le 14 avril 2015, l'appelant a pu faire état à K._____ des problèmes de communication rencontrés avec son supérieur direct et de leurs divergences d'opinions quant à la manière d'organiser le travail. Il a par ailleurs informé K._____ du fait qu'il était allé consulter un médecin et a soutenu être victime de harcèlement ou de mobbing. A la suite de cet entretien, K._____ a investigué à l'interne pour savoir si d'autres problèmes de communication étaient rencontrés avec G._____ et un accord a finalement été trouvé sur un changement d'affectation de l'appelant. En effet, quoi qu'en dise l'appelant, il ressort expressément de l'état de fait, sans que ce point soit remis en cause en appel, que c'est d'un commun accord que l'intimée et l'appelant ont modifié l'affectation de ce dernier, qui a rejoint temporairement et avec effet immédiat le team [...] à [...].

E. 3.4.2

On ne saurait retenir que le congé de l'appelant a été donné en représailles des propos tenus par celui-ci à J._____, ensuite des accusations de mobbing portées par W._____ contre G._____. En effet, quoi qu'en dise l'appelant, il ressort de l'instruction que le compte rendu du 8 septembre 2015 n'a été communiqué ni à G._____, ni à K._____. A supposer même que le contenu confidentiel des déclarations faites par l'appelant lors de la procédure ouverte ensuite des accusations de W._____ ait fuité – contrairement au témoignage corroborant de J._____ et R._____ –, rien n'indique que le licenciement de l'appelant en serait la conséquence. On relèvera que les difficultés de communication rencontrées par l'appelant avec G._____, respectivement une éventuelle situation de mobbing subie par celui-ci, étaient connues de l'intimée, puisqu'elles avaient d'ores et déjà été abordées lors de l'entretien du 14 avril 2015 avec K._____, au cours duquel l'appelant avait pu librement s'exprimer au sujet de son supérieur. Comme rappelé ci-avant, cette problématique avait donné lieu à la mise en place d'une procédure visant à protéger les droits de l'appelant, lequel avait été transféré, de manière volontaire, sur un autre site. Le seul fait que le licenciement de l'appelant soit intervenu treize jours après que J._____ avait envoyé ses conclusions à K._____, dont on rappellera qu'elles concernaient W._____, ne suffit pas à considérer qu'il s'agissait d'un congé-représailles. L'appelant ne présente pas d'éléments suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur et il n'y a pas lieu de le présumer. Il ne ressort en effet pas du dossier que les prétentions émises par l'appelant, à savoir notamment le fait qu'il se soit plaint d'une atteinte à sa santé et qu'il ait sollicité la protection de son employeur, ait joué un rôle causal dans la décision de l'intimée de le licencier (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.6). Dès lors que l'appelant, après avoir donné son accord, a été affecté à un nouveau poste en vue de résoudre le conflit managérial qui l'opposait à son supérieur hiérarchique, il n'y a pas lieu de présumer que le motif énoncé par l'employeur ne serait pas réel, ce d'autant moins qu'il ne saurait être qualifié de prétexte ou de non pertinent (cf. JAR 1994, p. 200). Il apparaît au contraire, sur la base des éléments figurant au dossier, que le motif avancé par l'employeur est fondé. En effet, quoi qu'en dise l'appelant, l'intimée a adressé son dossier à plusieurs de ses clients, dont l'entreprise [...] et l' [...], ce qui démontre qu'elle a entrepris des démarches visant à lui trouver une nouvelle mission et qu'elle n'est pas restée inactive. On relèvera que les démarches entreprises ont permis à l'appelant de décrocher un entretien d'embauche, lequel n'a cependant pas abouti à un engagement, ce qui ne saurait être reproché à l'intimée. S'agissant de l'annonce du 8 janvier 2016, on ne saurait retenir que le profil du poste mis au

concours correspondait à celui de l'appelant. En effet, si V._____ a déclaré que selon lui, le profil de l'appelant correspondait globalement à celui de l'annonce précitée, le prénommé a ajouté que le quatrième point de la rubrique de l'annonce « votre mission » était d'une ampleur supérieure à celle des tâches qui étaient confiées à l'appelant au sein de M._____, déclarations sur lesquelles l'appelant se garde bien de revenir. Quant à [...], il a expressément réservé son appréciation « si l'infrastructure IT est importante », si bien que son témoignage n'est d'aucun secours à l'appelant. Seul C._____, dont l'appréciation est isolée et donc insuffisante pour appuyer les dires de l'appelant, a déclaré que le poste de l'appelant était similaire au sien. En sus d'être isolée, cette déclaration portait uniquement sur la question de l'horaire flexible, si bien qu'elle est dénuée de pertinence. Quant aux contenus du certificat de travail de l'appelant, des « summer reviews » et du descriptif du poste actuel de celui-ci, ils ne sont pas de nature à prouver que le poste mis au concours correspondait à celui qu'il occupait avant son licenciement. Ce qui précède plaide en faveur d'un réel souci de l'intimée de pouvoir trouver une alternative ensuite des difficultés rencontrées par l'appelant sur le site de M._____, ce qui s'est néanmoins soldé par un échec, ce indépendamment de la volonté contraire de l'intimée. Il s'ensuit que le congé ne saurait être considéré comme abusif.

E. 4.1

Dans un deuxième moyen, l'appelant s'en prend à la solution à laquelle sont parvenus les premiers juges s'agissant des heures supplémentaires. Il conteste l'interprétation qu'a faite l'autorité de première instance du point 3.4 de son contrat de travail et prétend que le point précité ne visait pas à renvoyer au règlement d'entreprise ou au document « New Comer », mais à rappeler aux employés leur devoir de se conformer aux directives. Selon l'appelant, ce serait à tort que les premiers juges se sont référés à l'arrêt TF 4C.407/2004 du 7 janvier 2005, puisqu'il serait critiqué par une partie de la doctrine. Selon l'appelant, qui se rallie à la doctrine citée, il conviendrait d'examiner au regard des principes généraux régissant les clauses insolites si la réglementation relative aux heures supplémentaires peut effectivement être considérée comme couverte par le consentement du travailleur. L'appelant se prévaut encore du système de contrôle des heures et du fait que ni l'intimée ni M._____ ne lui ont demandé de cesser d'effectuer des heures supplémentaires, dont il estime qu'elles étaient nécessaires.

E. 4.2.1

Aux termes de l'art. 321c al. 3 CO, 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. Du point de vue formel, il se pose la question de savoir si la forme écrite est respectée quand le contrat ne fait que renvoyer à un document annexe, tel qu'un règlement du personnel. Selon le Tribunal fédéral, un renvoi général à un règlement annexe, sans référence spécifique à la réglementation relative aux heures supplémentaires, suffit (TF 4C.407/2004 du 7 janvier 2005 consid. 3.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit. p. 108). Selon une partie de la doctrine, qui critique la jurisprudence précitée, il conviendrait d'examiner au regard des principes généraux régissant les clauses insolites si la réglementation relative aux heures supplémentaires peut effectivement être considérée comme couverte par le consentement du travailleur (Wyler/Heinzer, *ibidem*, faisant référence à et approuvant l'avis de Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*,

E. 4.2.2

Lorsque le travailleur prend l'initiative d'accomplir des heures supplémentaires contrairement à la volonté de son employeur ou à son insu, la qualification d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO prête à discussion (ATF 116 II 69 consid. 4b, résumé in JdT 1990 I 384). Elles ne constituent alors des heures supplémentaires que si elles sont objectivement accomplies dans l'intérêt de l'employeur, qu'elles sont justifiées et qu'elles sont portées à la connaissance de celui-ci ou qu'il ne peut pas ignorer leur accomplissement. Ne constituent pas des heures supplémentaires celles qui sont accomplies spontanément par le travailleur, contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu, sans que des circonstances exceptionnelles les justifient dans l'intérêt de l'employeur. Par exemple, le travailleur soucieux et inquiet, qui travaille régulièrement le soir, le week-end ou durant ses vacances, par seul souci de méticulosité, n'effectue pas des heures supplémentaires (TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 93 et 101). Lorsque des heures supplémentaires sont objectivement nécessaires et justifiées, mais que l'employeur l'ignore, le travailleur doit les annoncer dans un délai utile, soit en principe avant la prochaine échéance de paiement du salaire, de manière à ce que l'employeur puisse prendre les mesures organisationnelles pour éviter un travail supplémentaire à l'avenir, pour approuver lesdites heures ou s'y opposer (ATF 129 III 171 consid. 2.2, JdT 2003 I 241 ; TF 4A_86/2007 du 5 juin 2007 consid. 4.2 ; TF 4C.337/2001 du 1^{er} mars 2002 consid. 2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 100).

E. 4.3

Les premiers juges ont considéré que le point 2.3 du contrat de travail de base prévoyait le principe et l'indemnisation des heures supplémentaires. Toutefois, le point 3.4 dudit contrat renvoyait aux directives de l'employeur et de l'entreprise de mission, notamment au règlement d'entreprise de l'intimée ainsi qu'à la directive figurant dans le document remis à chaque collaborateur et intitulé « New Comer », qui prévoyaient l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires, sauf cas exceptionnels devant préalablement être validés par un supérieur, ainsi que leur remise à zéro chaque mois. Les premiers juges ont retenu que ces documents étaient opposables à l'appelant et que son cahier des charges ne nécessitait pas qu'il effectue des heures supplémentaires, ni qu'il soit physiquement présent durant toute la durée d'ouverture du service technique dont il était responsable. Par conséquent, l'appelant ne pouvait légitimement pas prétendre à l'indemnisation de ses heures supplémentaires, celles-ci étant prohibées et n'ayant aucunement été validées ou requises.

E. 4.4

On relèvera tout d'abord que, quoi qu'en dise l'appelant, il y a lieu de suivre la jurisprudence fédérale rendue en matière de renvoi général à un règlement annexe (cf. TF 4C.407/2004 du 7 janvier 2005 consid. 3.1), en dépit des critiques formulées, du reste par une partie de la doctrine seulement. Il ne revient en effet pas à la Cour de céans de réformer la jurisprudence fédérale dûment rendue en la matière, cette tâche revenant le cas échéant à notre Haute Cour, si elle devait considérer sa jurisprudence antérieurement rendue comme n'étant plus d'actualité. L'appelant ne saurait être suivi lorsqu'il fait état d'une interprétation extensive du terme directive, dès lors que la deuxième phrase du point 3.4 du contrat se réfère expressément aux usages et au règlement de l'entreprise de mission. Quant à la première phrase du point 3.4, elle mentionne expressément les directives tant de l'employeur que de l'entreprise de mission. C'est donc à juste titre que les magistrats ont englobé dans cette terminologie le règlement d'entreprise de l'intimée et le document « New

Comer » de l'entreprise de mission, ce document pouvant être considéré soit comme une directive, soit comme le reflet des usages de l'entreprise de mission. La démonstration de l'appelant, pour autant qu'elle soit compréhensible, est inconsistante et n'apporte pas la preuve du contraire. Par ailleurs, il ressort des déclarations de l'appelant – non remises en cause en appel – que celui-ci était au courant de l'existence des directives qui prohibaient les heures supplémentaires dans leur principe, l'intéressé n'ayant du reste pas contesté qu'il s'agissait de « directives ». Force est ainsi de constater que l'appelant a pris l'initiative d'accomplir des heures supplémentaires de manière contraire à la volonté de l'employeur et sans son accord, alors même qu'il connaissait la teneur des directives précitées. L'appelant ne peut rien tirer du système de contrôle du temps de travail (machine de pointage) dont il se prévaut, dès lors que, à la lecture du chiffre 5.3 du règlement d'entreprise et du document « New Comer » – dont on rappellera que l'appelant a admis connaître le contenu –, l'intimée ne pouvait que partir du principe que le nombre d'heures supplémentaires apparaissant dans l'extranet était remis à zéro chaque mois, le document précité le prévoyant expressément.

G._____ a confirmé ce système et a précisé qu'il arrivait qu'à la fin d'un mois un collaborateur vienne le voir pour lui dire qu'il avait effectué des heures supplémentaires, ensuite d'une demande par courriel du client, et qu'à défaut d'annonce, les heures étaient remises à zéro au début de chaque mois. Au vu du système en vigueur et quoi qu'en dise l'appelant, l'intimée n'avait pas à lui demander de cesser d'effectuer des heures supplémentaires. Il n'est du reste pas établi que l'accomplissement de ces heures aurait été signalé à l'intimée par un autre biais que le système de contrôle du temps de travail, ni que l'appelant aurait annoncé à G._____ à la fin d'un mois qu'il avait effectué des heures supplémentaires à la demande du client. Dès lors que l'employé avait connaissance du règlement d'entreprise et, en particulier, du document « New Comer » et qu'il ne s'y est pas opposé, il y a lieu de considérer qu'il était d'accord avec leur contenu et que, selon une interprétation subjective, il avait donné son accord à de telles clauses. Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté sans qu'il soit nécessaire d'examiner plus avant la question de la nécessité des heures supplémentaires effectuées. 5. 5.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé. 5.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 920 fr. 50 (art. 62 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). 5.3 L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

E. 7

e éd., 2012, n. 7 ad art. 321c CO, p. 222).

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