

# VD\_FINDINFO HC / 2018 / 458 vom 3. Mai 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-05-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2018\\_\\_\\_458](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2018___458)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2018 / 458 du 3 mai 2018

IT: VD\_FINDINFO HC / 2018 / 458 del 3 maggio 2018

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, DROIT AU SALAIRE, SALAIRE, SALAIRE DÉTERMINANT, TREIZIÈME SALAIRE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, MAXIME DE DISPOSITION | 320 al. 2 CO, 320 CO, 337 al. 1 CO, 337 CO, 337c al. 1 CO, 341 al. 1 CO, 341 CO, 58 al. 1 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (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).

### E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile compte tenu des fêtes estivales (art. 145 al. 1 let. b CPC), par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

### E. 2.1

; TF 4A\_569/2013 du 24 mars 2014 consid. 2.3). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (TF 4A\_540/2014 du 18 mars 2015 consid. 3.1, publié in RSPC 2015 p. 339 ; TF 5A\_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1 ; TF 5A\_695/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.2.1 ; TF 4A\_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1, publié in SJ 2013 I 311). En l'espèce, à l'appui de ses moyens, l'appelante produit, outre une procuration et le jugement attaqué, l'extrait internet du Registre du commerce la concernant. Elle produit également les « décomptes annuels 2015 et 2016 » pour F.\_\_\_\_\_, déjà produits en première instance, et une copie du formulaire d'annonce au chômage de l'intimé, daté du 24 octobre 2016. S'agissant de cette dernière pièce, l'appelante n'indique cependant pas pour quel motif elle n'aurait pas pu l'obtenir avant la clôture de l'instruction en première instance. Cette pièce n'est dès lors pas recevable en appel.

### E. 2.2

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première

instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Cette règle signifie que le procès doit en principe se conduire entièrement devant les juges du premier degré ; l'appel est ensuite disponible mais il est destiné à permettre la rectification des erreurs intervenues dans le jugement, plutôt qu'à fournir aux parties une occasion de réparer leurs propres carences (TF 5A\_445/2014 du 28 août 2014 consid.

### **E. 3.1**

L'appelante soutient que l'intimé aurait été parfaitement au courant de ses conditions d'emploi et de rémunération, à savoir un salaire fluctuant fixé sur la base de son temps de travail effectif et versé mensuellement. Il recevait un décompte de salaire à la fin du mois et acceptait le paiement en espèces. S'il avait des contestations à faire valoir, il aurait dû le faire immédiatement conformément à l'art. 37 al. 3 CCT. Les montants qui lui ont été versés correspondraient au travail effectué. En outre, l'intimé aurait reçu des prestations en nature, dès lors qu'il était hébergé et qu'un véhicule privé était mis à sa disposition. Ces prestations pourraient être évaluées à un montant mensuel de 400 francs. Au demeurant et à titre subsidiaire, l'appelante fait valoir que le calcul du premier juge serait erroné, dès lors que le total des montants versés était de 24'700 fr., soit un solde dû de 6'740 fr. (et non de 8'340 fr.) par rapport au salaire de 1'500 fr. prévu contractuellement.

### **E. 3.2.1**

Un contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 CO). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (art. 1 al. 2 CO). Si les parties se sont mises d'accord sur tous les points essentiels, le contrat est réputé conclu, alors même que des points secondaires ont été réservés (art. 2 al. 1 CO). A défaut d'accord sur les points secondaires, le juge les règle en tenant compte de la nature de l'affaire (art. 2 al. 2 CO). L'accord des parties doit donc porter sur les éléments objectivement essentiels du contrat, c'est-à-dire ceux qui doivent être fixés pour que l'on se trouve en présence d'un accord homogène et autonome ; à défaut, un tel accord est inexistant, et le juge ne peut pas y suppléer (Tercier/Pichonnaz, *Le droit des obligations*, 5 e éd., 2012, nn. 570 ss et les réf. cit.). L'art. 320 CO dispose que, sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale (al. 1). Il est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire (al. 2). Si le travailleur fournit de bonne foi un travail pour l'employeur en vertu d'un contrat qui se révèle nul par la suite, tous deux sont tenus de s'acquitter des obligations découlant des rapports de travail, comme s'il s'agissait d'un contrat valable, jusqu'à ce que l'un ou l'autre mette fin aux rapports de travail en raison de l'invalidité du contrat (al. 3). Le droit du travail institue ainsi une exception au principe de l'art. 1 CO, en reconnaissant la figure du contrat de fait, dont l'existence ne dépend pas de la volonté des parties, mais de la situation objective dans laquelle elles se trouvent (Aubert, *Commentaire romand CO I*, 2 e éd., 2012, n. 8 ad art. 320 CO). Lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire, l'art. 320 al. 2 CO institue une présomption selon laquelle un contrat de travail a été conclu – avec l'obligation pour l'employeur de verser un salaire –, peu importe qu'un accord sur le montant du salaire soit effectivement venu à chef (Portmann/Rudolph, *Basler Kommentar OR I*, 6 e éd., 2015, n. 19 ad art. 320 CO) A cet égard, seules sont déterminantes les circonstances objectives, et non la volonté réelle des parties ou celle qu'on doit leur imputer en vertu du principe de la

confiance (Streiff/Von Kaenel, Arbeitsvertrag, 7 e éd., 2012, n. 6 ad art. 320 CO). L'art. 320 al. 2 CO, de droit impératif, vise à protéger le travailleur, en ne subordonnant pas le droit au salaire de celui-ci à la preuve de la conclusion d'un contrat (Portmann/Rudolph, op. cit., n. 19 ad art. 320 CO).

### **E. 3.2.2**

L'art. 341 al. 1 CO dispose que 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. L'employé reste ensuite libre de faire valoir ses prétentions jusqu'à l'écoulement du délai de prescription, sans que cela constitue en principe un abus de droit (ATF 131 III 438 consid. 4.1 ; ATF 129 III 618 consid. 5.2 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Berne 2014, p. 281). Le simple écoulement du temps pendant le délai de prescription ne peut ainsi pas être interprété comme une renonciation à la prétention, ni rendre l'exercice de celle-ci abusif (TF 4A\_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.4 ; ATF 110 II 273 consid. 2, JdT 1985 I 271).

### **E. 3.2.3**

Il existe une convention collective de travail (CCT) passée entre l'Union vaudoise des garagistes et le syndicat interprofessionnel Unia, datée du 1 er janvier 2012. La CCT des garages du canton de Vaud s'applique, selon son art. 2, dans tout le territoire du canton de Vaud, aux rapports de travail entre : d'une part, les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) dont l'activité est du ressort de la branche automobile et qui, dans un but lucratif, font commerce de pièces de rechange, d'accessoires, de pneumatiques, de lubrifiants ou de carburants ou encore vendent, réparent ou entretiennent des véhicules automobiles neufs ou d'occasions ; d'autre part, tous les travailleurs et travailleuses occupé(e)s par ces employeurs, à l'exception des cadres, du personnel administratif, des apprentis, des stagiaires, du personnel de vente de véhicules, du personnel du magasin des stations de distribution d'essence et du personnel de carrosserie. Cette convention collective a vu son champ d'application prolongé au 31 décembre 2015 par Arrêté rendu par le Conseil d'Etat du canton de Vaud, adopté le 9 mai 2012 et entré en vigueur le 1 er juillet 2012, puis au 31 décembre 2016 par Arrêté adopté le 9 septembre 2015 et entré en vigueur le 1 er novembre 2015.

### **E. 3.3**

L'appelante a une lecture particulière du contrat qu'elle a signé avec l'intimé. Il y est bien convenu un taux d'activité de 30 % contre une rémunération de 1'500 fr., sans qu'il s'agisse d'une rémunération à la tâche, comme elle semble le prétendre. Quoi qu'il en soit, même s'il était question d'un travail à la tâche, l'appelante avait le devoir de fournir une quantité de travail suffisante à son employé (Wyler, Droit du travail, 2008, n. 1.3 p. 160). La mention faite au pied du contrat de travail du 20 décembre 2014 doit être comprise en ce sens que l'intimé comprend les motifs pour lesquels il ne peut pas être employé à 100 % comme précédemment, mais en aucun cas comme une acceptation de recevoir un salaire inférieur à 1'500 fr. par mois. Le fait que l'intimé n'ait pas contesté les montants qui lui avaient été versés, malgré l'incombance de l'art. 37 al. 3 CCT, n'y change rien, dès lors que l'intimé ne pouvait pas, même tacitement, renoncer à son salaire. Partant, son salaire mensuel de 1'500 fr. brut était dû pour la période allant du 1 er janvier 2015 au 30 septembre 2016. Toutefois, il est exact que le premier jugement contient une erreur de calcul. En effet, le montant total qui a été versé à l'intimé, selon l'état de fait du jugement entrepris, qui est conforme aux

pièces produites, est de 24'760 francs. Ainsi, la différence entre le salaire dû et le salaire payé est de 6'740 fr., et non de 8'340 fr. comme retenu par le jugement (31'500 fr. – 24'760 fr.). Dans cette mesure, le moyen est bien fondé.

#### **E. 4.1**

L'appelante soutient que le contrat de travail aurait valablement été résilié pour le 31 août 2016. Si l'employé était resté jusqu'au 13 septembre 2016, c'était pour terminer des tâches ponctuelles, sans que les parties aient l'intention de faire renaître le contrat de travail. Une faute grave ayant été commise le 13 septembre 2016, et non le 5 octobre 2016 comme retenu dans le jugement, les rapports de travail auraient pris fin immédiatement à ce moment-là. Au demeurant, l'intimé n'aurait jamais contesté le congé, ni demandé une indemnité au motif que le congé ne serait pas justifié. Ainsi, l'allocation d'une indemnité sur la base de l'art. 337 CO serait contraire à l'art. 58 CPC.

#### **E. 4.2.1**

Aux termes de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un juste motif de licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 117 II 560 consid. 3b). Il n'en va pas de même du seul soupçon, même fort, qui pèse sur le travailleur. Dans une jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que le dépôt d'une plainte pénale par l'employeur et les soupçons sérieux qu'il peut nourrir contre son employé, même s'ils portent sur une infraction grave, ne suffisent pas à fonder un licenciement pour justes motifs, car il s'agit là de circonstances unilatérales, fondées sur la perception subjective des choses ; l'employeur ne saurait ériger sa conviction intime en juste motif. Il doit établir la réalité objective des faits dont il se prévaut. De manière générale, l'employeur qui licencie sur le champ un travailleur sur la base de soupçons le fait à ses risques et périls. S'il ne parvient pas à démontrer que le soupçon correspond à la réalité, il devra verser au travailleur les indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (TF 4A\_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.5, publié in JAR 2011 p. 377 ; TF 4A\_251/2009 du 29 juin 2009 consid. 2.1, publié in JAR 2010 p. 329 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 579-580 ; Gloor, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 56 ad art. 337 CO). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe à la partie qui se prévaut d'un fait pour en déduire un droit d'apporter la preuve de ce fait. Ainsi, il appartient à la partie qui a résilié le contrat de travail avec effet immédiat d'établir l'existence des conditions matérielles et formelles requises pour cette mesure (justes motifs, avertissements, immédiateté, respect des formes convenues) ; il est loisible à la partie adverse d'en apporter la contre-preuve (Gloor, op. cit., n. 71 ad art. 337 CO). Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). En outre, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, cette indemnité ne pouvant toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO).

#### **E. 4.2.2**

Selon l'art. 58 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé. Lorsqu'une demande tend à l'allocation de divers postes d'un dommage reposant sur la même cause, le tribunal n'est lié que par le montant total réclamé. Il peut donc – dans des limites à fixer de cas en cas, sur le vu des différentes prétentions formulées par le demandeur – allouer davantage pour un des éléments du dommage et moins pour un autre (TF 5A\_667/2015 du 1<sup>er</sup> février 2016 consid. 6.1 ; TF 5A\_924/2013 du 20 mai 2014 consid. 8.2, RSPC 2014 p. 419 ; ATF 123 III 116 consid. 6, JdT 1999 I 99 et AJP 1997 1287).

#### **E. 4.3**

En l'espèce, l'appelante allègue avoir résilié le contrat de travail le 13 septembre 2016 avec effet immédiat. Elle ne peut dès lors pas, sans que cela soit abusif, prétendre que le contrat avait déjà été résilié pour le 31 août 2016. S'agissant de la date du 5 octobre 2016, retenue par les premiers juges en lieu et place de celle du 13 septembre 2016 selon l'appelante, il faut rappeler qu'en première instance, celle-ci s'est contentée d'alléguer que la « résiliation du contrat de travail avait été faite correctement », sans donner de date précise. Le témoin C.D. \_\_\_\_\_ a déclaré que l'intimé avait encore travaillé en septembre et en octobre 2016 et qu'il avait été licencié sur le champ en raison d'un vol de porte-monnaie. Il n'y a aucune pièce au dossier qui attesterait de la date à laquelle l'intimé avait dû quitter définitivement l'entreprise, si bien que les déclarations du demandeur qui dit avoir été licencié sur le champ le 5 octobre 2016, après que sa caravane avait été fouillée, doivent être tenues pour probantes. Pour le surplus, le raisonnement des premiers juges sur l'indemnité due pour les mois d'octobre à décembre 2016 peut être confirmé. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'absence de conclusions prises de ce chef par l'intimé ne fait pas obstacle à ce qu'une indemnité lui soit allouée, les premiers juges n'ayant pas alloué autre chose ni davantage que ce qui était demandé, mais seulement sur la base d'un autre chef.

#### **E. 5**

L'appelante prétend qu'elle n'était pas tenue au paiement d'un treizième salaire, dès lors que le salaire proposé correspondrait à un salaire de 5'000 fr. à 100 % et qu'il serait nettement supérieur au salaire minimal prévu par la CCT. Si un treizième salaire devait être versé, il s'agirait de le calculer sur les montants effectivement versés à l'intimé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 30 septembre 2016, à l'exclusion des mois d'octobre à décembre 2016. Il s'agirait en sus de porter en déduction le prêt de 1'400 fr. concédé à l'intimé. La question du prêt avait déjà été évoquée dans la procédure de première instance, mais il n'y a aucune pièce à l'appui de celui-ci. La prétention ne peut ainsi être retenue à ce titre. Quant à la question de savoir s'il peut être renoncé au versement du treizième salaire en raison d'un salaire plus élevé que celui prévu dans la CCT, elle doit être résolue par la négative, dès lors que les montants prévus à l'art. 33 de la CCT sont des minima et que, si le contrat prévoit un salaire supérieur, cela ne permet pas de déroger à l'art. 36 CCT, qui prévoit que le treizième salaire est obligatoire (cf. supra consid. 3.2.2). De plus, si l'appelante avait voulu mensualiser le treizième salaire, cela aurait dû être prévu dans le contrat. Enfin, l'appelant ne saurait prétendre à la fois que le treizième salaire n'aurait pas à être versé car le salaire convenu était supérieur aux minima de la CCT et que s'il devait être versé, il devrait être calculé sur la base de ce qui avait été effectivement versé et non sur la base du contrat.

#### **E. 6**

Dans un dernier grief, l'appelante fait valoir que l'intimé n'a pas requis le versement d'intérêts moratoires et que, dès lors, ceux-ci n'auraient pas dû être alloués par les premiers juges. Les considérations exposées ci-dessus (cf. supra, consid. 4.2.2) s'appliquent mutatis mutandis à la question des intérêts moratoires. Ainsi, l'absence de prétentions formulées de ce chef par l'intimé ne fait pas obstacle à ce que des intérêts moratoires lui soient alloués, les premiers juges n'ayant pas alloué davantage que le montant total réclamé.

#### **E. 7**

En définitive, l'appel doit être très partiellement admis en ce sens que le chiffre II est réformé et que le montant dû par l'appelante à titre d'arriéré de salaire de l'intimé s'élève à 10'740 fr., plus intérêt à 5 % l'an dès le 6 octobre 2016. Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). L'intimé n'a pas droit à des dépens, dès lors qu'il ne s'est pas déterminé. L'appelante n'a pas non plus droit à des dépens, dès lors que l'erreur de calcul des premiers juges n'était pas imputable à la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). De plus, l'art. 107 al. 2 CPC ne prévoit pas la possibilité de mettre à la charge du canton les dépens (art. 95 al. 1 CPC), de sorte que l'Etat ne saurait être condamné à verser des dépens (Tappy, CPC Commenté, Bâle 2011, n. 34 ad. art. 107 CPC).

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