

VD_FINDINFO HC / 2019 / 422 vom 10. April 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-04-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2019___422

FR: VD_FINDINFO HC / 2019 / 422 du 10 avril 2019

IT: VD_FINDINFO HC / 2019 / 422 del 10 aprile 2019

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, INDEMNITÉ DE VACANCES, JOUR FÉRIÉ | 18 CO, 329d CO

Erwägungen

E. 1.1

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), notamment lorsque, dans une cause patrimoniale, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est inférieure à 10'000 francs (art. 308 al. 2 CPC). Le délai de recours est en principe de trente jours à compter de la notification de la décision ou de la notification postérieure de la motivation (art. 321 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, le recours, écrit et motivé, portant sur une cause dont la valeur litigieuse est inférieure à 10'000 fr. et déposé dans le délai de trente jours dès la notification du jugement entrepris par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), est recevable.

E. 2

Le recours est recevable pour violation du droit (art. 320 let. a CPC) et constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 let. b CPC). L'autorité de recours dispose d'un plein pouvoir d'examen s'agissant de la violation du droit (Spühler, Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2 e éd., 2013, n. 26 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, 2 e éd., 2010, n. 2508, p. 452). S'agissant des faits, toutefois, le pouvoir d'examen dont dispose l'autorité saisie d'un recours est plus restreint qu'en appel. En effet, 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 al., Commentaire de la LTF, 2 e éd., 2014, n. 27 ad art. 97 LTF).

E. 3

ss), en particulier l'ATF 116 II 153, dès lors que le tribunal aurait comparé des postes de revenus ayant des objectifs différents. Le recourant se prévaut en outre du principe de la liberté contractuelle permettant à un employeur de verser un salaire plus élevé que le minimum CCT, sans pour autant que cet avantage n'entraîne une compensation avec des suppléments salariaux que l'employeur aurait oublié de verser, la comparaison avec le

salaire d'autres employés n'étant pas déterminante.

E. 3.1

Le recourant, qui déclare ne pas contester l'état de fait du jugement, soutient toutefois que l'intimé n'est pas parvenu à établir qu'un accord avait été passé entre les parties dans le sens retenu par le jugement (p. 5). Il invoque en outre la violation des dispositions de la CCT, de l'art. 257 CO et de la jurisprudence (pp.

E. 3.2.1

Le CO prévoit l'obligation de verser le salaire afférent aux vacances (art. 329d CO).

L'obligation de verser le salaire durant les vacances doit assurer que le travailleur est libéré de son obligation de travailler sans subir pour cela de désavantages financiers (ATF 129 III 664). La fixation d'un salaire global incluant les vacances est inadmissible (ATF 107 II 430). Un accord incluant l'indemnité de vacances dans le salaire n'est valable que si la part représentant cette indemnité est fixée en pour-cent ou en chiffres (ATF 116 II 515, JdT 1991 I 313) et cette mention doit figurer aussi bien dans le contrat de travail écrit que dans les décomptes de salaire (ATF 129 III 493 consid.

E. 3.2.2

Le CO ne prévoit en revanche pas le paiement d'un treizième salaire ni des jours fériés (TF 4A_72/2018 du 6 août 2018 consid. 4.4.2).

E. 3.3

p. 496 ; TF 4A_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1 ; TF 4A_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.6.1). Cette question n'est plus litigieuse en l'espèce, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

E. 3.3.1

L'arrêté fédéral (cf. art. 4 CCT) a étendu le champ d'application de la CCT du secteur du nettoyage pour la Suisse romande, conclue le 8 octobre 2012. Dès lors que ses clauses étendues s'appliquent notamment aux entreprises qui offrent des prestations à titre principal ou accessoire dans le domaine du nettoyage (art. 2 al. 2 de l'arrêté fédéral) ainsi qu'à tous les travailleurs de la branche (art. 2 al. 3 de l'arrêté fédéral), il est incontestable que les parties étaient soumises à ce texte durant les rapports de travail qui ont pris fin en l'espèce en 2017. Il ressort en particulier de cet arrêté fédéral que l'extension de la CCT s'applique à tous les travailleurs, indépendamment de leur mode de rémunération, ce qui dénote la volonté de ne pas désavantager notamment les travailleurs payés à l'heure (art. 2 al. 3 de l'arrêté fédéral).

E. 3.3.2

Les dispositions CCT qui suivent figurent toutes sous le titre « clauses étendues ». L'art. 3 ch. 1 CCT prévoit la signature d'un contrat de travail mentionnant au moins la date d'engagement, la catégorie professionnelle, la durée hebdomadaire moyenne normale du travail (calculée sur le mois), les horaires de travail et le salaire. L'art. 6 contient un tableau des catégories professionnelles, notamment la catégorie EO pour le personnel (nettoyage d'entretien), soit le personnel sans qualification à l'engagement dont le temps de travail contractuel excède 18 heures hebdomadaires. L'art. 7 CCT, intitulé « salaires », dispose à son chiffre 1 que les salaires minimaux sont déterminés dans une grille annexée à la CCT (Annexe 2) ; le chiffre 6 prévoit qu'une fiche de salaire détaillée doit être remise chaque mois à chaque travailleur. L'annexe 2 prévoit un salaire minimal de 19 fr. 85 dans le canton

de Vaud au 1^{er} janvier 2016 et 2017 pour la catégorie professionnelle EO (nettoyage d'entretien), retenue par le jugement selon l'Annexe 5 CCT. Il est précisé dans la CCT que ces salaires s'entendent bruts et que le treizième salaire et les vacances sont dus en sus. L'art. 9 CCT prévoit le versement d'un treizième salaire versé prorata temporis à chaque travailleur pour autant qu'il soit présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Après les trois mois, il est dû pour la totalité de la période travaillée (ch. 1) ; calculé sur la base du salaire brut AVS, à raison de 8,33 % hors heures supplémentaires, le treizième salaire est versé au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail. Il est mentionné de manière distincte sur la fiche de salaire correspondante (art. 9 ch. 2 CCT). L'art. 16 CCT prévoit notamment que les travailleurs ont droit à l'indemnisation (à raison du salaire effectivement perdu) de 9 jours fériés chômés, pour autant que ceux-ci correspondent à un jour habituellement travaillé (ch. 1). Pour les travailleurs occupés toute l'année civile, l'employeur peut indemniser les jours fériés par le paiement d'une indemnité équivalente à 3,75 % du salaire AVS (ch. 3). En cas d'absence injustifiée le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant, ce droit à l'indemnisation du jour férié disparaît. Sont considérés comme cas d'absence injustifiée : les absences non expressément autorisées par l'employeur ou non justifiées par un certificat médical (ch. 4). La liste des jours fériés payés est fixée sur le plan cantonal dans l'Annexe 3 faisant partie intégrante de la CCT (ch. 5). Sous réserve des dispositions de la législation fédérale sur le travail, le travailleur peut être tenu de travailler un jour férié lorsque l'entreprise cliente n'est pas soumise à l'obligation de respecter ce jour férié et que le travailleur accomplit ce jour-là entre dans l'horaire normal du travailleur considéré (ch. 6), le travail effectué un jour férié ne donnant pas droit à un supplément de salaire, mais à un congé payé de même durée accordé dans le délai de quatre semaines, étant précisé que, passé ce délai, les heures travaillées sont rémunérées à 200% (ch. 7). Les jours fériés cantonaux figurent à l'Annexe 3 et sont au nombre de neuf dans le canton de Vaud. L'art. 32 (acquis sociaux) dispose que l'entrée en vigueur de la CCT ne remet pas en cause les situations individuelles plus favorables selon le contrat individuel de travail.

E. 3.3.3

Le principe de la comparaison par secteurs (Gruppenvergleich) est applicable pour juger de l'admissibilité d'un accord individuel dérogeant à la CCT sous l'angle de la clause la plus favorable (art. 257 al. 2 CO) (sur la question des indemnités afférents aux vacances : ATF 134 III 399 consid. 3.2.4.4, de l'allocation indépendante de fin d'année : TF 4C.269/2001 du 16 novembre 2001 consid. 4).

E. 4.1

En l'espèce, l'employeur a admis qu'il entendait verser à son employé, hormis le salaire, une indemnité de vacances, un treizième salaire et une indemnité pour jours fériés, conformément à ce que prévoit la CCT. Aussi, la question qui se pose est celle de savoir si, en l'absence d'un contrat de travail écrit prévu par la CCT, les parties avaient convenu oralement que le « salaire horaire » de 23 fr. 10 incluait, comme le soutient l'employeur, le treizième salaire et l'indemnité pour jours fériés. Il est incontesté et incontestable que l'employeur, bien qu'il ait eu la volonté de verser à son employé le treizième salaire et l'indemnité pour jours fériés, n'a pas détaillé les fiches de salaire de l'employé de manière conforme à la CCT (consid. 2.3 supra), ce qui aurait pourtant suffi à apporter la clarté nécessaire à l'accord oral et confirmé en la forme écrite l'accord passé verbalement (cf. ATF 129 III 493 consid. 3.3 ; ATF 116 II 515 consid. 4b ; TF 4A_205/2016 du 23 juin 2016

consid. 2.6.1).

E. 4.2

Pour déterminer ce que les parties voulaient, le juge doit recourir en premier lieu à l'interprétation subjective, c'est-à-dire rechercher la réelle et commune intention des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir (art. 18 al. 1 CO ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 p. 274 s.). Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer cette volonté réelle des parties parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat (ATF 131 III 280 consid. 3.1 p. 286) – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves (TF 4A_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.1 ; TF 5C.25212004 du 30 mai 2005 consid. 4.3) – qu'il doit recourir à l'interprétation objective, à savoir rechercher la volonté objective des parties, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (application du principe de la confiance ; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 p. 274 s.). Ce principe permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 p. 424 ; ATF 129 III 118 consid. 2.5 p. 122). Les circonstances de fait déterminantes à cet égard sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 132 III 626 consid. 3.1 in fine p. 632 et les arrêts cités).

E. 4.3.1

Pour déterminer ce que les parties ont entendu régler, le tribunal s'est fondé sur les déclarations de l'employeur, selon lequel le salaire horaire de 23 fr. 10 comprendrait les indemnités de vacances, le treizième salaire et les jours fériés. Le tribunal s'est également appuyé sur le témoignage de l'employé U. _____ qui, selon ses dires, percevrait 18 fr. de l'heure dès 2018, auxquels seraient ajoutés les indemnités de vacances, jours fériés et treizième salaire, alors que son salaire précédent qu'il percevait durant ses études, soit entre 2008 et 2012, aurait été de 25 fr. l'heure, montant qui comprenait les indemnités de vacances, les jours fériés et le treizième salaire selon son employeur. Le tribunal se réfère également au témoignage de V. _____, qui avait travaillé pour L. _____ entre 2011 et 2015, qui a déclaré qu'il était payé par R. _____ et non pas par L. _____, qui a produit des fiches de salaire de mars 2011 et de décembre 2014 uniquement, établis par R. _____ et sur lesquels ne figurent pas son salaire horaire de base, qui a déclaré que L. _____ lui avait dit que le montant de 25 fr. comprenait tout, que c'était clair pour lui dès lors qu'il ne touchait rien quand il prenait ses vacances ni en fin d'année, avant d'indiquer qu'il n'avait pas droit au treizième salaire.

E. 4.3.2

Si le tribunal a entendu, en procédant de la sorte, rechercher la volonté réelle et commune des parties, ce qui ne ressort pas clairement du jugement, la déduction de cette volonté des déclarations de l'employeur, censées corroborées par les deux témoignages cités, est insoutenable. En effet, il s'agit de tierces personnes qui n'ont pas travaillé en même temps que l'employé, soit avec lui, mais bien à d'autres époques pas toujours concernées par la CCT en question. Par ailleurs, les montants articulés par les témoins – dont V. _____ est du reste toujours employé par l'intimé ce qui relativise la force probante de ses déclarations

– n'ont pas été étayées par des fiches de salaires, et encore moins par des fiches de salaire établies par l'intimé lui-même, les seules pièces produites concernant R. _____ en mars 2011 et décembre 2014 et non pas l'entreprise employeuse Y. _____. En outre, les déclarations du témoin V. _____ sont manifestement contradictoires s'agissant du treizième salaire. Partant, si le tribunal entendait déterminer la volonté réelle et commune des parties en se fondant sur ces éléments, il a sombré dans l'arbitraire en interprétant comme il l'a fait l'accord oral conclu entre les parties, à la lumière des fiches de salaire du recourant, les preuves administrées ne permettant en aucun cas de retenir que l'employé avait compris à l'époque de la conclusion du contrat en 2016 que l'employeur entendait inclure à tout le moins le treizième salaire dans le salaire horaire de 23 fr. 10. Aussi, le résultat auquel le tribunal est parvenu est insoutenable au regard de l'appréciation des dites preuves.

E. 4.3.3

Il n'apparaît pas non plus clairement que le tribunal ait entendu procéder à l'interprétation objective de l'accord des parties à la lumière des fiches de salaire du recourant. Si tel devait être le cas, on ne voit pas, sur la base des faits retenus – dont le salaire horaire du témoin V. _____ en 2018 remonte à une période postérieure à la conclusion de l'accord oral par les parties en 2016 de sorte qu'il n'est de toute manière pas admissible pour l'interprétation objective – que l'employé devait en l'espèce de bonne foi et raisonnablement inférer de ses fiches de salaire que le montant du salaire horaire de base incluait des indemnités pour le treizième salaire, qui n'y figuraient cependant pas de manière distincte comme prévu par la CCT, alors même que l'indemnité pour les vacances y figurait de manière distincte. Dans ces conditions, on voit mal comment on pourrait, dans la recherche de la volonté objective des parties, comprendre les clauses pertinentes citées de la CCT (consid. 3.3.2 supra) autrement que comme prescrivant de distinguer, d'une part, le salaire – même si celui-ci est supérieur au minimum prévu par la CCT – et, d'autre part, la prétention litigieuse portant sur le treizième salaire, celle-ci étant due « en sus » (Annexe 2 CCT), soit indépendante de la fixation du salaire, et devant figurer de manière détaillée (art. 9 ch. 2 CCT pour le treizième salaire) sur les fiches de salaire selon la CCT, ce d'autant plus qu'il ne ressort d'aucune pièce du dossier que les parties auraient prévu que cette prétention serait comprise dans la notion de « salaire » (cf. TF 4A_205/2016 précité consid. 2.5). Au demeurant, l'existence d'un accord portant sur un salaire élevé n'entraîne pas automatiquement pour le travailleur la renonciation à son droit au treizième salaire ou aux jours fériés, conféré par la CCT (TF 4A_205/2016 précité consid. 2.4). S'agissant plus particulièrement des jours fériés, on ne voit pas non plus, dans la recherche de la volonté objective des parties, comment leur indemnisation selon la clause pertinente de la CCT aurait pu être incluse dans le salaire, en l'absence de toute indication de leur montant (en chiffre ou en pourcentage ; TF 4A_72/2018 du 6 août 2018 consid. 5.3), à tout le moins sur la fiche de salaire en l'absence d'un contrat de travail écrit, dès lors que leur versement est soumis à de multiples conditions découlant de l'art. 16 CCT (ch. 4, 6 et 7).

E. 5.1

Il s'ensuit que le recours est admis. Il y a lieu de renvoyer la cause au tribunal pour une nouvelle instruction s'agissant des quotités – non examinées quant à leur fondement – du treizième salaire et des jours fériés, ainsi que pour une nouvelle décision dans le sens des considérants.

E. 5.2

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, le recourant n'étant pas assisté d'un mandataire professionnel. Par ces motifs, la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal, prononce : I. Le recours est admis. II. Le jugement est annulé et la cause est renvoyée au Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne pour nouvelle instruction et nouvelle décision dans le sens des considérants. III. Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. IV. L'arrêt est exécutoire. Le président : La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : ■ M. H. _____, personnellement, ■ M. L. _____, personnellement. La Chambre des recours civile 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 : ■ Mme la Vice-Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. La greffière :

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