

VD_FINDINFO HC / 2019 / 614 vom 8. Juli 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-07-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2019___614

FR: VD_FINDINFO HC / 2019 / 614 du 8 juillet 2019

IT: VD_FINDINFO HC / 2019 / 614 del 8 luglio 2019

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, CONTRAT DE TRAVAIL, SANTÉ, FRAIS JUDICIAIRES | 321c CO, 328 CO, 329 al. 3 CO, 336 CO, 106 al. 1 CPC (CH)

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel 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). En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), et portant sur des conclusions patrimoniales qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

et les réf. citées).

E. 3.1

F._____ (ci-après : l'appelant) fait valoir que son licenciement serait consécutif à ses problèmes de santé et aux tensions avec son supérieur hiérarchique. Il plaide que le planning des livraisons l'empêchait d'être à 16 h à ses rendez-vous médicaux, que l'attitude chicanière de son supérieur avait pour seul but de l'empêcher de se rendre auxdits rendez-vous et qu'en l'empêchant de suivre correctement son traitement médical, X._____ (ci-après : l'intimée) aurait gravement porté atteinte à sa santé, de sorte que le licenciement serait abusif. De son côté, l'intimée soutient que les motifs du licenciement de l'appelant seraient légitimes et seraient liés à une réorganisation interne.

E. 3.2.1

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO [CO : Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux

hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2). Le caractère abusif du congé peut découler notamment du motif répréhensible qui le sous-tend – l'art. 336 CO en énonce une liste – ou encore de la manière dont il est donné, de la disproportion évidente des intérêts en présence ou de l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Le caractère abusif est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1 in fine ; TF 4A_433/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1). La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; TF 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 et 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 c. 2.2.2 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., 2014, p. 630). En effet, l'invocation de son propre comportement illicite constitue un cas typique d'abus de droit (ATF 125 III 70 consid. 2a). Le congé peut aussi être abusif parce qu'il a été donné en violation des droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 638). L'employeur doit en effet protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Il doit s'abstenir de porter une atteinte injustifiée aux droits de la personnalité du travailleur et, dans les rapports de travail, il doit protéger son employé contre les atteintes émanant de supérieurs, de collègues ou même de tiers (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 132 III 257 consid. 5.1). Ainsi, l'abus pourra résider dans l'exploitation par l'employeur qui résilie de sa propre violation du devoir imposé par l'art. 328 CO de protéger la personnalité du travailleur (ATF 125 III 70 consid. 2a). Par exemple, lorsqu'une situation conflictuelle sur le lieu de travail nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à l'un des employés en cause est abusif si l'employeur ne s'est pas conformé à l'art. 328 CO en prenant préalablement toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; cf. également ATF 136 III 513 consid. 2.5 et 2.6.). De même, un licenciement motivé par une baisse des prestations du travailleur est abusif si celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a ; TF 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 3.2). En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur est tenu de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation englobe notamment l'honneur personnel et professionnel du travailleur. L'employeur ne doit pas stigmatiser de manière inutilement vexatoire le comportement du travailleur (TF 4A_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2.1 ; ATF 137 III 303 consid. 2.2.2). De manière générale, l'employeur doit veiller à ce que ses employés puissent exécuter leur prestation de travail dans des conditions qui respectent leur personnalité, en assurant une atmosphère de travail empreinte de dignité et de respect mutuel. Il doit organiser le travail, définir les tâches et responsabilités, et instruire ses employés en conséquence (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 20 ad art. 328 CO). Selon l'art. 329 al. 3 CO, l'employeur doit accorder au travailleur les heures et congés usuels. En font partie le temps nécessaire à un traitement médical, pour autant que le travailleur soit en mesure de démontrer qu'il n'a pas eu d'autre choix que de consulter durant les heures de travail

(Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, 2009, n. 7 ad art. 329 CO ; Cerottini, *Commentaire du contrat de travail*, op. cit., n. 25 ad art. 329 CO).

E. 3.2.2

Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur le motif réel, dont la détermination relève du fait. En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), 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, op.cit., 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). 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). Lorsqu'une résiliation repose sur plusieurs motifs, dont certains sont abusifs et d'autres non, le juge doit fonder sa décision sur le motif qui, chez l'auteur de la résiliation, est vraisemblablement prépondérant et déterminant. En présence d'un motif abusif et d'un autre motif non abusif, l'employeur supporte le fardeau de la preuve que la résiliation aurait aussi été notifiée en l'absence du motif qui doit être considéré comme abusif (TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 consid. 2.1.3, ARV 2011 p. 31 ; TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 ; Wyler, *Droit du travail : chronique*, JdT 2011 II 203, spéc. p. 216). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO ; TF 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1).

E. 3.3

Les premiers juges ont retenu que le motif invoqué par l'employeuse pour justifier le licenciement, tenant à la réorganisation de l'entreprise, était le motif réel déterminant. L'intimée avait établi que l'accord passé avec W._____ prévoyait qu'elle devait reprendre des chauffeurs de cette société, de sorte que la signature des trois nouveaux contrats de travail en qualité de chauffeur apparaissait en relation avec cet accord, d'autant que ceux-ci avaient été signés à la même date que l'accord précité. Par ailleurs, dès lors que les compétences des nouveaux chauffeurs (chauffeur catégorie B) n'étaient pas les mêmes que celles de l'appelant (chauffeur catégorie BE), on ne pouvait pas considérer que le poste de l'appelant avait effectivement été remplacé par ces derniers.

E. 3.4

En l'espèce, l'appelant se limite à réitérer que son poste avait été repourvu et que trois chauffeurs avaient été engagés, ce qui est insuffisant pour remettre en cause les explications pertinentes des premiers juges sur les circonstances et la portée de ces engagements. Par ailleurs, lorsqu'il invoque les tensions avec son supérieur hiérarchique, l'appelant méconnaît qu'aucun témoin n'a confirmé ses dires, selon lesquels son supérieur aurait adopté une

attitude désagréable et déplacée à son encontre, ce qu'il ne conteste pas. Le seul fait que le supérieur hiérarchique ait admis que les rapports n'étaient pas très ou plus du tout amicaux juste avant le licenciement ne signifie à l'évidence pas que ce dernier aurait commis à l'encontre de l'appelant des actes contraires aux droits de la personnalité de ce dernier. Enfin, l'appelant n'établit pas que le congé aurait été donné en raison de sa maladie et des absences que celle-ci aurait engendrées, ni que l'employeur aurait fait en sorte qu'il ne puisse pas se rendre à ses rendez-vous médicaux. Le fait d'avoir demandé un certificat médical pour justifier les raisons pour lesquelles les problèmes de pied de l'appelant le rendaient incapable de travailler tous les vendredis dès 15 h constituait une mesure de gestion normale de l'entreprise, de tels rendez-vous systématiques un vendredi en fin d'après-midi pouvant soulever des questions légitimes, certes expliquées a posteriori par le témoin V._____. Cela étant, les parties se sont entendues pour que l'appelant se rende au travail à 6 h le vendredi matin et parte vers 15 h pour se rendre chez le médecin. S'il est constant que l'appelant a été empêché de se rendre à son rendez-vous médical à plusieurs reprises, les premiers juges ont considéré que la cause relevait de sa personne et non de celle de ses supérieurs. Pour les témoins S._____ et E._____, la tournée était faisable dans le temps prévu. Le témoin E._____ avait admis que, si c'était sur le chemin de l'appelant, il lui donnait pour instruction d'effectuer les ramasses le vendredi après-midi, tout en précisant que l'appelant n'était pas à l'heure le matin alors qu'il savait que le contournement de [...] était chargé. Les premiers juges ont considéré que les déclarations du témoin étaient corroborées par les transcriptions de données de conduite OTR de l'appelant, dont il résultait que, dès le 17 juillet 2015, date estimée du début des problèmes de santé de l'appelant, celui-ci s'était rendu à plusieurs reprises au travail après 6 h, notamment le 17 juillet 2015 à 7 h 11, le 31 juillet 2015 à 7 h 20, le 25 septembre 2015 à 8 h 04 et le 2 octobre 2015 à 8 h 07. L'appelant ne remet pas en cause ce dernier élément et se contente de se prévaloir du témoignage de G._____ pour soutenir que la tournée n'était pas faisable dans le temps prévu. Or d'une part, ce témoignage, provenant d'un proche de l'appelant, n'a été retenu par les premiers juges que s'il était corroboré par d'autres éléments du dossier. D'autre part, ce témoin ne travaillait que depuis 7 h et n'a pu faire aucune constatation sur l'heure à laquelle l'appelant commençait sa tournée. De toute manière, ce témoin n'a fait que des suppositions quant à une éventuelle surcharge quand l'appelant avait ses rendez-vous (ad all. 32), de sorte que ses propos n'apparaissent pas déterminants et ne sont pas de nature à remettre en cause l'appréciation des preuves faite par les premiers juges, qui ne prête pas le flanc à la critique. Avec les premiers juges, on doit dès lors retenir que le motif réel et légitime de congé a été établi, l'existence d'un motif abusif ne l'étant au contraire pas. C'est à juste titre que les prétentions de l'appelant fondées sur la prémisse d'un licenciement abusif ont été rejetées.

E. 4.1

L'appelant soutient avoir effectué 427 heures supplémentaires pendant la durée de la relation contractuelle et avoir été en mesure de compenser l'équivalent de quatre fois 48 heures, en les convertissant en deux semaines de vacances pour l'année 2015 et en deux semaines pour l'année 2016, laissant ainsi subsister un solde de 235 heures en sa faveur. De son côté, l'intimée soutient que l'appelant n'aurait pas apporté la preuve des heures supplémentaires effectuées.

E. 4.2

L'art. 321c CO dispose que les heures supplémentaires sont compensées en nature ou en espèces. Plus précisément, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2) ; l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (al. 3 in principio). Constituent des heures supplémentaires, au sens de l'art. 321c CO, les heures accomplies au-delà du temps de travail prévu par le contrat ou l'usage, par un contrat-type ou une convention collective (ATF 116 II 69 consid. 4a ; TF 4A 172/2012 du 22 août 2012 consid. 4.1). Selon la jurisprudence, sous l'une des formes prescrites par l'art. 321c al. 3 CO, soit par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, les parties peuvent déroger au système légal de rétribution et convenir que les heures supplémentaires accomplies à l'avenir seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération de ces heures est forfaitairement comprise dans le salaire de l'intéressé (ATF 124 III 469 consid. 3a et les références; TF 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 6.1 ; TF 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2). La validité d'une clause d'exclusion doit être appréciée dans chaque cas d'espèce en tenant compte de la quotité du salaire et du nombre d'heures supplémentaires effectuées. On vérifiera alors si le salaire versé est suffisamment élevé pour qu'il comprenne une rémunération forfaitaire des heures supplémentaires normalement prévisibles (Dunand, op. cit., n. 44 ad art. 321c CO ; TF 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4 : tel est le cas d'un salaire de 7'500 fr. ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 107). Pour un bas salaire, l'employeur ne peut pas sérieusement soutenir que celui-ci comprend forfaitairement la rémunération des heures supplémentaires envisagées (Wyler/Heinzer, loc. cit.). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321e al. 1 CO ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321e CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1 ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2 et les arrêts cités). Lorsque l'employeur n'a mis

sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise (TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2 ; 4P.35/2004 du 20 avril 2004 consid. 3.2, JAR 2005 p. 180); l'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (TF 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3 ; TF 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3 ; TF 4A 543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3). Les relevés personnels du travailleur ne suffisent pas, mais s'ils sont fournis quotidiennement ou mensuellement à l'employeur, ils constituent un moyen de preuve approprié, quand bien même ils n'auraient pas été contresignés par ce dernier. En revanche, les récapitulatifs établis unilatéralement par le travailleur à l'issue des rapports de travail doivent être accueillis exceptionnellement et avec une grande réserve ; ils ne constituent à eux seuls pas un moyen de preuve, mais une simple affirmation émanant d'une partie (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 103 et les réf. citées).

E. 4.3

Les premiers juges ont considéré que, s'il pouvait être retenu que l'appelant avait effectué des heures supplémentaires pour l'intimée, il était impossible de déterminer, tant sur la base du témoignage de G._____ que sur la base des récapitulatifs des heures déclarées par l'appelant et du décompte employeur des jours travaillés, si celles-ci avaient été suffisamment compensées par les seize jours de congé pris par l'appelant. Ils ont relevé que l'appelant, s'il disait avoir noté ses heures sur son téléphone, n'avait pas produit ses notes et n'avait par ailleurs pas communiqué à l'intimée le nombre d'heures supplémentaires effectuées, ce qui aurait pu constituer un indice.

E. 4.4

En l'espèce, l'appelant a offert de prouver son allégation d'heures de travail supplémentaires (all. 57) par son propre interrogatoire, par la pièce requise 51 et par l'audition des témoins I._____ et J._____, avant de renoncer à l'audition de ceux-ci. Les relevés du tachygraphe et les documents intitulés « récapitulatifs des heures déclarées par le demandeur » – dont les premiers juges ont retenu qu'ils ne correspondaient en partie pas à la réalité, sans que cela soit contesté en appel – ne permettent pas de retenir l'existence d'heures supplémentaires non compensées. En particulier, selon les relevés de tachygraphe, il est arrivé à plusieurs reprises à l'appelant qu'il travaille jusqu'à 16 heures et 50 minutes par jour et jusqu'à 55 heures par semaine, mais bien que cela soit arrivé plus d'une fois, ce n'était pas systématique. L'interrogatoire de l'appelant comme partie, qui a confirmé ses allégations, n'a qu'une force probante très limitée, compte tenu de la partialité de son auteur (cf. CACI 31 mars 2017/133 ; Colombini, Code de procédure civile. Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, 2018, n. 2.3 ad art. 191 CPC). En l'absence de décomptes établis au jour le jour, il ne reste que le témoignage de G._____, dont les premiers juges ont retenu qu'il devait être apprécié avec prudence. Selon ce témoin, il arrivait à l'appelant d'effectuer plus de 10 heures de travail par jour et en moyenne, il effectuait 60 heures de travail par semaine en lieu et place des 48 heures prévues dans son contrat. Il explique avoir pu constater cela car il était souvent au téléphone avec l'appelant et qu'il travaillait de 7 h du matin à 20 h, étant précisé que ce n'était pas tous les jours, mais assez souvent. Le témoin pense que l'appelant aurait eu droit à entre huit et dix semaines de vacances (au lieu de quatre semaines de vacances et deux semaines de compensation). Ce seul témoignage, au regard des relevés du tachygraphe qui n'étaient certes que partiels puisque seul le temps passé dans les camions et non celui passé dans les camionnettes était

comptabilisé et qui ne s'enclenchait qu'une fois que le chauffeur se trouvait au volant de son véhicule sans prendre en compte les 15 à 30 minutes par jour nécessaires pour l'attribution du camion, la réception des clés, etc., ne permet pas d'aboutir « avec une certaine force », selon la formulation jurisprudentielle, à la conclusion selon laquelle des heures supplémentaires non compensées ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée. Au demeurant, l'appelant aurait pu disposer de moyens de preuve supplémentaires, sous forme de décomptes fournis mensuellement à l'employeur, comme l'a fait le témoin G. _____, ce qu'il a omis de faire. Cela étant, il n'est pas nécessaire d'examiner la portée de la clause d'exclusion des heures supplémentaires selon l'art. 4 du contrat du contrat de travail et de l'art. 3 de l'annexe audit contrat.

E. 5.1

L'appelant fait valoir qu'il a obtenu gain de cause sur deux postes, de sorte qu'il y aurait en tout état de cause lieu à répartition des frais de justice. Selon l'intimée, il n'y aurait pas lieu de revenir sur la répartition des frais opérée en première instance.

E. 5.2

Selon l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Selon l'art. 106 al. 2 CPC, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. L'art. 106 al. 2 CPC confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige (TF 4A_54/2018 du 11 juillet 2018 consid. 5.1), comme du fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité. Une réduction de quelques pourcents dans l'allocation des conclusions du demandeur peut être négligée dans la répartition des frais, qui pourront être entièrement mis à charge de la partie intimée (TF 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1, RSPC 2015 p. 484). En général, le fait qu'une partie perd ou gagne à concurrence de quelques pourcents n'est pas pris en considération (TF 5D_182/2017 du 31 octobre 2018 consid. 4.2.3 ; Colombini, op. cit., n. 2.1 ad art. 106 CPC).

E. 5.3

En l'espèce, les conclusions de l'appelant portaient sur un montant de 38'444 francs. Il a obtenu en transaction 1'330 fr. 55 et 1'410 fr. 44 selon le jugement attaqué, soit un total arrondi de 2'740 fr., représentant le 7 % de ses conclusions. Dès lors que l'instruction a pour l'essentiel porté sur les questions du licenciement abusif et des heures supplémentaires sur lesquelles l'appelant a entièrement succombé, le premier juge n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation en mettant les frais entièrement à la charge de l'appelant.

E. 6.1

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé.

E. 6.2

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 692 fr. (art. 62 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue du litige, l'appelant versera à l'intimée la somme de 1'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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