

VD_FINDINFO HC / 2021 / 5 vom 20. Januar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-01-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2021___5

FR: VD_FINDINFO HC / 2021 / 5 du 20 janvier 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2021 / 5 del 20 gennaio 2021

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, INDEMNITÉ DE VACANCES, DIMANCHE, JOUR FÉRIÉ, ABUS DE DROIT, DÉPENS | 2 al. 2 CC, 329a al. 1 CO, 329d al. 1 CO, 106 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]), dans les causes patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), 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

Formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse était supérieure à 10'000 fr. en première instance, l'appel est recevable.

E. 2

et les réf. cit. ; Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd. 2019 [cité ci-après : CR CPC], nn. 2 ss et 6 ad art. 310 CPC).

E. 3.1

et les réf. citées ; ATF 129 III 493, JdT 2004 I 49 consid. 3.2). Le montant correspondant au salaire afférent aux vacances doit donc être indiqué sur chaque décompte ou quittance de salaire. Le décompte détaillé présenté en fin d'année, relatif à des acomptes versés mensuellement, a été considéré par le Tribunal fédéral comme présentant une insécurité substantielle si les acomptes portent sur des montants différents, cela même si l'intéressé n'a pas travaillé ou n'a travaillé que très partiellement en raison de son absence pour vacances. Cette manière de faire peut être problématique pour le travailleur, notamment si un acompte ne suffit pas à couvrir ses dépenses mensuelles et les ressources réservées en principe aux vacances sont ainsi utilisées de manière prématurée, contournant le but des vacances. Tel n'est pas le cas d'un médecin percevant des acomptes d'un montant important lui permettant de partir en vacances sans subir de pénalisation salariale durant ce laps de temps (TF 4A_66/2009 du 8 avril 2009 consid. 4.2).

E. 3.2.1

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, au moins quatre semaines de vacances (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit lui verser le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). Ces dispositions sont relativement impératives. L'art. 329d CO doit permettre au travailleur de disposer des ressources nécessaires lorsqu'il prend effectivement ses vacances, afin de prendre du repos sans en être dissuadé par la perte de salaire (TF 4A_285/2015 du 22 septembre 2015 consid. 3.1) et de connaître à temps le montant exact épargné dans ce but (TF 4A_66/2009 du 8 avril 2009 consid. 2.1). Selon la doctrine et la jurisprudence, le travailleur ne doit ainsi pas être traité différemment, du point de vue salarial, durant ses vacances que s'il avait travaillé pendant ce même laps de temps (ATF 136 III 283 consid. 2.3.5 ; ATF 129 III 493, JdT 2004 I 49 consid. 3.1 ; TF 4A_285/2015 du 22 septembre 2015 consid. 3.1). Il s'agit d'éviter que, pendant les vacances, le travailleur s'expose à voir ses revenus baisser ou disparaître, ce qui pourrait le conduire à continuer à travailler et aurait pour conséquence de compromettre le but des vacances, qui est de pouvoir bénéficier d'un repos effectif. Il doit donc continuer à recevoir son salaire usuel (TF 4A_285/2015 du 22 septembre 2015 consid. 3.1 et les réf. citées). Le salaire afférent aux vacances doit ainsi être calculé sur la base du salaire mensuel complet. Les indemnités versées à titre d'heures supplémentaires ou pour du travail effectué la nuit, le week-end et les jours fériés doivent être prises en compte, pour autant qu'elles aient un caractère régulier et durable (ATF 138 III 107 consid. 3 ; ATF 132 III 172 consid.

E. 3.2.2

L'art. 2 al. 2 CC prévoit que l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi. L'abus peut être réalisé notamment lorsque l'intérêt protégé par des règles impératives n'existe plus, qu'il a été sauvegardé d'une autre manière ou que la partie invoquant ces règles a tellement tardé à s'en prévaloir qu'il est devenu impossible à l'autre partie de préserver ses propres intérêts (ATF 129 III 493 consid. 5.1 ; TF 4A_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 3.4.1 et les réf. citées). Le fait d'exiger le salaire afférent aux vacances au terme de la relation contractuelle, au motif que les conditions formelles pour une inclusion de celui-ci dans le salaire total ne sont pas respectées, n'est pas constitutif d'abus de droit, même si l'employé a effectivement pris ses vacances durant les rapports de travail (ATF 129 III 493 consid. 5.2 ; TF 4A_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 3.4.1 et les réf. citées). Il peut en aller différemment lorsque l'employé a perçu une forme de rémunération pendant ses vacances (TF 4A_285/2015 du 22 septembre 2015 consid. 3.3 ; TF 4A_66/2009 du 8 avril 2009 consid. 4). Le droit au salaire afférent aux vacances revêt un caractère impératif selon l'art. 362 al. 1 CO, de sorte que l'employé ne peut y renoncer pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci (art. 341 CO). Le fait pour l'employé de n'avoir soulevé ses prétentions fondées sur l'art. 329d al. 1 CO qu'à l'expiration des rapports de travail ne saurait donc constituer, à lui seul, un abus de droit manifeste, sous peine de vider de son sens l'art. 341 CO (ATF 129 III 618 consid. 5.2 ; TF 4A_435/2015 du 14 janvier 2016 consid. 3.4.1 ; TF 4A_561/2017 du 19 mars 2018 consid. 4.1 et les réf. citées). On notera ainsi que la formule utilisée par le Tribunal fédéral, selon laquelle le travailleur ne doit pas être traité différemment du point de vue salarial lorsqu'il est en vacances, ne doit pas être comprise dans le sens que celui-ci aurait droit à un salaire supplémentaire. Cela équivaldrait à un accroissement de revenu, ce qui n'est précisément pas souhaité sous l'angle de l'art. 329d al. 1 CO (TF 4A_285/2015 du 22 septembre 2015 consid. 3.1 ; CACI 7 juin 2019/317 consid. 3.4).

E. 3.3

En l'espèce, on relève en préambule que l'appelant ne conteste plus avoir été empêché de prendre des vacances, comme il le soutenait en première instance. S'agissant du caractère irrégulier de son activité, l'appelant se contente d'alléguer que son activité n'avait rien d'irrégulier, sans indiquer à quel élément il se réfère pour étayer sa thèse. Or il a été établi au contraire – et l'appelant n'apporte aucun élément permettant de retenir l'inverse – qu'il avait toujours un temps de travail variable, à savoir des jours et horaires variables en fonction des plannings qui lui étaient remis. Pour ces motifs, l'activité de l'appelant était irrégulière, de sorte que la première condition de l'inclusion du droit aux vacances dans le salaire est remplie. S'agissant de la deuxième condition, l'appelant ne conteste pas que chaque fiche de salaire comportait l'indication précise de la part afférent aux vacances. L'appelant se prévaut du fait que la troisième condition ne serait pas réalisée. Il soutient que l'indication de la part aux vacances ne figurerait pas clairement dans les contrats de travail successifs conclus entre les parties. Cette affirmation est exacte. Il résulte cependant clairement de chacun des décomptes de salaire mensuels que les vacances ont été rémunérées à raison de 8,33 % et il n'est pas établi que l'appelant les aurait contestés. En outre, la relation contractuelle entre les parties était soumise à la CCT – dont l'appelant se prévaut dans son appel –, laquelle prévoit à son art. 17 al. 8 notamment que le montant du salaire afférent aux vacances est de 8,33 % du salaire de base des heures effectivement travaillées. Au vu de ces éléments, indépendamment de l'absence d'indication dans les contrats conclus, l'appelant ne pouvait pas ignorer que l'indemnité afférente aux vacances était comprise dans le salaire total, ni sa quotité. Son argument est dès lors abusif et ne saurait être protégé par le droit, sous peine pour l'intimé de payer une seconde fois les vacances, en contradiction avec la jurisprudence citée ci-dessus (cf. consid. 3.2.2 supra). Pour ces motifs, c'est à juste titre que les premiers juges n'ont pas alloué à l'appelant de montant à titre de droit aux vacances et qu'ils ont rejeté sa prétention.

E. 4.1

L'appelant fait valoir le paiement du salaire afférent aux dimanches et jours fériés. Il soutient qu'il ressortirait de l'art. 14 al. 3 CCT qu'un supplément de 50 % serait dû pour le travail effectué le dimanche. Ainsi, ce serait à tort que le jugement entrepris retient qu'il n'aurait pas démontré que les heures accomplies le dimanche n'avaient pas été majorées dans cette proportion. Pour l'appelant, il incomberait au contraire à l'intimé de démontrer que l'indemnité avait été payée ou était comprise dans le salaire, ce qu'il n'aurait pas fait. S'agissant des jours fériés, l'appelant se prévaut de l'art. 16 al. 1 et 3 CCT, en vertu desquels les travailleurs ont droit à l'indemnisation de neuf jours fériés chômés, pour autant que ceux-ci correspondent à un jour habituellement travaillé ; en outre, 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. Sur cette base, l'appelant soutient qu'il n'aurait pas perçu le salaire afférent aux jours fériés, alors même qu'il aurait établi avoir travaillé les jours en question.

E. 4.2

L'employé doit prouver qu'un supplément pour le travail régulièrement accompli le dimanche a été convenu, respectivement qu'il a effectivement travaillé ces jours-là ; l'employeur doit établir qu'il a payé l'indemnité (cf. Streiff/von Keanel/Rudolph, Arbeitsvertrag,

E. 4.3

En l'espèce, il n'est pas contesté par les parties – en particulier par l'employeur – que les heures de travail effectuées les dimanches et les jours fériés devaient être majorées de 50 %. Il ressort en outre clairement des fiches de salaire que les heures effectuées les dimanches et les jours fériés – visées par l'indication « HEURES 2 » – ont été majorées de 50 % par rapport aux heures travaillées les autres jours ; cela a également été confirmé par les déclarations des témoins K. _____ et F. _____. A cet égard, la Cour de céans fait sien le raisonnement détaillé et convaincant des premiers juges sur les fiches de salaire des mois de juillet 2012 et de juillet 2016 (cf. jugement querellé, consid. V.b.ii, pp. 27 s.). Pour ces motifs, l'argument de l'appelant, qui se contente d'opposer sa version des faits à celles des premiers juges, est surprenant – voire téméraire. S'il entendait effectivement invoquer que le montant indiqué dans la fiche de salaire ne correspondait pas au montant effectivement payé, il devait le démontrer, ce qu'il n'a pas fait. L'appelant se contente de soutenir que l'employeur n'aurait apporté aucun élément propre à démontrer que les heures des dimanches et jours fériés avaient été majorées, alors que c'est précisément le contraire qui ressort des pièces au dossier. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont considéré qu'aucun montant ne devait être alloué à l'appelant à titre de majoration des heures exécutées les dimanches et jours fériés.

5. 5.1 Dans un dernier grief, l'appelant conteste l'allocation des dépens de première instance. Il reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'il avait succombé, mettant ainsi l'entier des dépens à sa charge. Ce serait à tort qu'ils n'ont pas tenu compte de l'acquiescement de l'employeur en cours de procédure à l'une de ses conclusions. Par ailleurs, il n'aurait jamais émis de prétentions en paiement d'heures supplémentaires, de sorte qu'il n'y aurait pas lieu de retenir qu'il a succombé sur ces griefs.

5.2 A teneur de l'art. 106 al. 1 CPC, les frais – qui comprennent selon l'art. 95 al. 1 CPC les frais judiciaires (art. 95 al. 2 CPC) et les dépens (art. 95 al. 3 CPC) – sont mis à la charge de la partie succombante. Dans l'hypothèse où chacune des parties succombe partiellement, chacune doit supporter les frais de partie – c'est-à-dire les dépens au sens de l'art. 95 al. 3 CPC – dans la mesure où elle succombe. Pour dire dans quelle mesure chaque partie succombe, il faut faire un calcul sur la base des conclusions principales prises en appel et en tenant compte du fait que certains griefs ont exigé plus de travail que d'autres. Après avoir déterminé librement dans quelle mesure chaque partie succombe, l'autorité doit fixer, après compensation, l'indemnité que l'une des parties doit verser à l'autre. L'important à ce stade est de ne pas perdre de vue que chaque partie a assumé des frais (sur le tout : Corboz, Commentaire de la LTF, n. 42 ad art. 68 LTF). En vertu de l'art. 105 al. 2 CPC, les dépens sont fixés selon un tarif édicté par le Tribunal cantonal conformément aux art. 96 CPC et 37 al. 1 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). Le tarif est supposé indemniser l'ensemble des opérations effectuées jusqu'à la décision finale, y compris la procédure de conciliation (ATF 141 II 120 consid. 5.3, RSPC 2015 p. 1666). L'art. 4 TDC (tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6) prévoit, pour une valeur litigieuse oscillant entre 30'001 fr. et 100'000 fr., un montant de dépens allant de 3'000 fr. à 15'000 francs. Les fourchettes prévues pour le défraiement du mandataire ont été fixées dans l'optique de permettre la pleine indemnisation de la partie obtenant gain de cause, sans toutefois tomber dans des tarifs excessifs, et pour laisser au juge saisi le pouvoir d'appréciation dont il dispose (Rapport explicatif du Tribunal cantonal du canton de Vaud sur le nouveau TDC, pp. 2 et 3 ; CACI 25 janvier 2018/61 consid. 7.3).

5.3 En l'espèce, les premiers juges ont clairement relevé que l'appelant, « sans avoir formulé de prétention chiffrée à cet égard », alléguait avoir effectué de nombreuses heures supplémentaires. Contrairement aux allégations de l'appelant, ils ont ainsi pris en compte le

fait que l'intéressé n'avait pas formulé de prétention chiffrée à cet égard. Les premiers juges ont par ailleurs considéré que l'employeur, par souci de gain de paix, avait versé à l'appelant 10'102 fr. en 13 mars 2019, de sorte que sa prétention en paiement de 9'833 fr. brut devenait sans objet. Pour ces motifs, on ne saurait reprocher aux premiers juges d'avoir considéré que l'appelant avait succombé et mis l'entier des dépens à sa charge. En outre, s'agissant de la quotité des dépens, alloués à hauteur de 11'000 fr., ils se situent dans la fourchette prévue à l'art. 4 TDC. Les premiers juges bénéficiant d'une large marge de manœuvre en la matière, l'appelant n'invoque ni ne démontre de l'arbitraire dans la fixation des dépens. Pour ces motifs, ce grief doit être rejeté. 6. 6.1 En définitive, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté (art. 312 al. 1 in fine CPC) et le jugement entrepris confirmé. 6.2 Dès lors que l'appel était d'emblée dépourvu de chances de succès, la demande d'assistance judiciaire présentée par O._____ en lien avec cette procédure doit être rejetée (art. 117 let. b CPC) 6.3 Les frais judiciaires de deuxième instance doivent être arrêtés à 835 fr. dès lors que la valeur litigieuse en appel est de 66'946 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]). Ils sont mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer sur cet appel, il n'y a pas matière à l'allocation de dépens de deuxième instance.

E. 7

e éd. 2012, p. 276), respectivement que celle-ci était incluse dans le salaire convenu (TF 4A_515/2014 du 26 février 2015 consid. 2.7).

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