

# VD\_FINDINFO HC / 2022 / 805 vom 24. Oktober 2022

VD Tribunal cantonal, 2022-10-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2022\\_\\_\\_805](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2022___805)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2022 / 805 du 24 octobre 2022

IT: VD\_FINDINFO HC / 2022 / 805 del 24 ottobre 2022

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES,  
RÉSILIATION ABUSIVE | 320 al. 2 CO, 321c CO, 335 al. 1 CO, 336 al. 1 let. d CO

## Erwägungen

### E. 1

CPC).

#### E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

#### E. 1.2

En l'espèce, 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 et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

### 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 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les références citées). Le libre pouvoir d'examen ne signifie pas que le juge d'appel soit tenu, comme une autorité de première instance, d'examiner toutes les questions de fait ou de droit qui peuvent se poser, lorsque les parties ne les font plus valoir devant lui. Sous réserve de vices manifestes, il peut se limiter aux arguments développés contre le jugement de première instance dans la motivation écrite (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4, JdT 2017 II 153 ; TF 5A\_437/2020 du 17 novembre 2020 consid. 4.2.1 ; TF 5A\_605/2018 du 7 décembre 2018 consid. 5.3 ; TF 4A\_536/2017 du 3 juillet 2018 consid. 3.2). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

### E. 3

L'appelante invoque tout d'abord une constatation inexacte des faits sur plusieurs points.

#### E. 3.1.1

L'appelante considère que l'état de fait établi par les premiers juges est incomplet, dès lors qu'il ne mentionne pas, d'une part, que l'intimé a reconnu la prescription d'une partie de ses

droits au paiement des heures supplémentaires entre les mois de janvier 2010 et d'octobre 2018 et, d'autre part, que l'intéressé a formulé, dans sa demande du 8 octobre 2019, des conclusions en ce sens. Elle fait valoir que, dans sa demande, l'intimé a indiqué, à ses allégués 92 à 94, qu'elle devait encore lui verser 3,5 heures de travail supplémentaires effectuées chaque semaine depuis le mois de janvier 2010 jusqu'au mois d'octobre 2018 et que, dans la mesure où le droit au paiement des heures supplémentaires se prescrivait par cinq ans à partir de leur accomplissement, il réclamait le règlement de 913,115 heures supplémentaires impayées, soit la somme de 21'760 fr. (913,115 x [22 fr. + 8,33%]). Elle estime que l'intimé aurait ainsi reconnu la prescription partielle de son droit au paiement des heures supplémentaires et uniquement conclu au remboursement des droits dus durant les cinq dernières années selon les règles de la prescription. L'intimé conteste avoir reconnu formellement la prescription partielle de ses droits au remboursement de ses heures supplémentaires. Il fait valoir que, d'un point de vue juridique, il n'y aurait pas lieu de déduire que les allégués précités constituerait une telle reconnaissance. Il ajoute que ces allégués ont d'ailleurs été contestés, ce qui démontrerait que l'appelante a considéré qu'il ne fallait pas retenir une prescription limitée à cinq ans. L'intéressé explique également qu'il a pris des conclusions avec une échéance moyenne au 1<sup>er</sup> juin 2016 pour le calcul de l'intérêt moratoire, de sorte qu'il n'aurait pas renoncé à ses droits au remboursement de ses heures supplémentaires sur les dix dernières années.

### **E. 3.1.2**

En l'espèce, dans sa demande du 8 octobre 2019, l'intimé a conclu au versement, par l'appelante, d'un montant de 21'760 francs. Au regard des allégués 92 à 94 de cette demande, il est vrai que ce montant correspond uniquement aux heures supplémentaires effectuées durant les cinq dernières années. Ainsi, dans la mesure où l'appelante considère que l'état de fait du jugement entrepris ne contient pas le détail du calcul du montant de la conclusion précitée, il sera complété dans cette mesure. Pour le surplus, l'examen des conclusions juridiques qui peuvent en être déduites, en particulier relatives à la question de la prescription, sera traité ci-dessous (cf. consid.

### **E. 3.2.1**

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retranscrit les propos figurant dans les courriers des 2 et 5 novembre 2018, du 4 décembre 2018 et du 7 janvier 2019 de manière sommaire et incomplète, voire d'en avoir ignoré certains. Elle requiert que ces courriers soient complétés et reproduits fidèlement, afin de pouvoir examiner correctement la question du licenciement abusif. L'intimé estime que l'autorité de première instance aurait tenu compte de toutes les lettres produites par les parties pour apprécier le caractère abusif du licenciement. Il précise qu'elle a indiqué qu'elle avait pris connaissance de ses autres courriers, en plus de ceux cités par l'appelante, de sorte que le fait que l'intégralité des propos n'ait pas été retranscrite ne signifierait pas que les premiers juges n'en auraient pas tenu compte. Il ajoute que l'autorité de première instance n'aurait pas besoin de reprendre de manière complète l'ensemble des pièces produites par les parties pour rendre son jugement.

### **E. 3.2.2**

Les courriers dont fait état l'appelante, ainsi que leur contenu, sont nécessaires pour apprécier la question du licenciement abusif. L'état de fait a donc été complété sur ce point, en ajoutant et en retranscrivant les passages des lettres importants. Il n'a cependant été complété que dans une mesure pertinente pour la résolution du présent litige, l'entier des

passages relevés par l'appelante, répétitifs, n'étant pas utiles à cet égard. On relève en effet, avec l'intimé, que le fait que les premiers juges n'aient pas reproduit l'ensemble des courriers écrits par l'intimé ne signifie pas qu'ils ne les ont pas pris en considération dans leur appréciation finale ayant abouti à retenir un licenciement abusif et qu'ils pouvaient se contenter de retranscrire les seuls faits pertinents utiles à leur argumentation.

### **E. 3.3.1**

L'appelante considère que les heures supplémentaires réalisées par l'intimé ne seraient pas un des motifs du licenciement de celui-ci, mais qu'il s'agirait de la dégradation générale de la situation provoquée par l'envoi des courriers au contenu inacceptable par l'intéressé, la mauvaise humeur de celui-ci et la baisse de qualité de ses prestations. Elle ajoute à cet égard que, dans sa lettre du 10 janvier 2019, le directeur de l'appelante avait indiqué à l'intimé qu'il déplorait vivement son comportement et son irrespect, en particulier les critiques personnelles adressées à l'encontre des autres employés, et qu'il se réservait d'agir prochainement, sans faire mention des heures supplémentaires. De plus, selon l'appelante, l'intéressé n'aurait reçu aucun avertissement à ce sujet et il ne lui aurait pas été demandé de les limiter. L'appelante estime ainsi que le motif relatif aux heures supplémentaires n'existerait pas, de sorte qu'il ne devrait pas être analysé dans la partie en droit sous l'angle du licenciement abusif. L'intimé relève pour sa part que le motif du licenciement a varié durant la procédure. Il ajoute que le premier motif du licenciement invoqué par l'appelante était une restructuration interne, puis, comme celle-ci l'a mentionné dans sa réponse, la dégradation générale de la situation et le comportement de l'intimé. Par ailleurs, selon celui-ci, il ne ferait aucun doute que la question des heures supplémentaires a été un des motifs du licenciement. Il se réfère sur ce point aux déclarations du témoin H. \_\_\_\_\_, l'assistante de direction de l'appelante, ainsi qu'à celles d'[...], selon lesquelles, en substance, le conseil d'administration avait pris sa décision de le licencier en se fondant sur l'abus d'heures supplémentaires. En outre, l'intimé expose qu'il s'est plaint de telles heures supplémentaires dans tous les courriers qu'il a adressés à l'appelante depuis le 2 novembre 2018. Il considère dès lors que ce ne serait pas de façon arbitraire que les premiers juges auraient retenu, comme motif de son licenciement, les nombreuses heures supplémentaires qu'il a effectuées.

### **E. 3.3.2**

En l'espèce, malgré une argumentation peu claire, les premiers juges ont retenu que l'un des motifs du licenciement de l'intimé était la question des heures supplémentaires effectuées par celui-ci (cf. jgt, p. 79). Ils ont en substance indiqué que l'appelante avait, depuis la fin du mois d'octobre 2019, demandé à l'intéressé de s'en tenir à l'horaire contractuel, que les plannings avaient été modifiés et que celui-ci n'avait plus l'opportunité d'effectuer des heures supplémentaires. Ils se sont en particulier fondés sur les déclarations du témoin H. \_\_\_\_\_, qui a relevé que l'appelante avait fondé sa décision de renvoyer l'intimé en raison de l'abus d'heures supplémentaires. Cela étant, dans son appel, l'intéressée n'expose pas les raisons pour lesquelles l'autorité de première instance ne pouvait pas se baser sur les déclarations du témoin précité pour retenir le motif du licenciement contesté. Elle se contente en effet de soutenir de manière péremptoire que, dans la mesure où le motif relatif aux heures supplémentaires serait inexistant, le licenciement ne pourrait pas être abusif pour un tel motif. Or, aucun élément n'indique que le témoignage de H. \_\_\_\_\_, qui était alors assistante de direction et gérait la question des heures de travail de l'intimé, n'aurait pas de valeur probante. L'appelante n'expose aucun argument à cet égard. Elle ne saurait donc

valablement reprocher aux premiers juges d'avoir examiné la question des heures supplémentaires comme motif du licenciement de l'intimé. 4. L'appelante conteste le licenciement abusif. 4.1 4.1.1 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). 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 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. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive, soit notamment pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO) ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). La liste de l'art. 336 al. 1 et 2 CO n'est pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc 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 ; parmi d'autres : TF 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités). La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A\_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). 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 ; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 en matière de bail ; TF 4A\_333/2018 du 4 septembre 2019 consid. 3.3.1). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée. 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 ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). 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\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités). 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 aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO) (TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Est par exemple abusif le congé donné après que le travailleur est intervenu auprès de son employeur pour faire cesser les tracasseries dont il estimait être l'objet. Il convient toutefois de distinguer le cas où l'employé critique la stratégie ou l'organisation imposée par l'organe compétent de l'employeur. En effet, même chargé de tâches d'encadrement, un travailleur est subordonné à son employeur et n'est par conséquent pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergence d'opinions, sa propre vision du but social et des mesures à adopter. Dès lors, l'employeur n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur en raison de telles critiques, qui ne peuvent être assimilées à des prétentions découlant du contrat de travail (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 798). S'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; ATF 125 III 70 consid. 2c ; TF 4A\_390/2020 du 1<sup>er</sup> février 2022 consid. 3.1.1 et l'arrêt cité). 4.1.2 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Déterminer le motif d'une résiliation est une question qui relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1). Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en ligne de compte et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif. La jurisprudence a précisé qu'en cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et les références citées). 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. Dans ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut 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 ». 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. 4.1 et les références citées ; TF 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). Ainsi, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (TF 4A\_50/2020 du 1<sup>er</sup> juillet 2020 consid. 2). 4.2 4.2.1 L'appelante s'est limitée à faire valoir que le motif du licenciement relatif aux heures supplémentaires était inexistant et ne critique pas le caractère abusif de ce motif sous l'angle juridique. Quoi qu'il en soit, la simple question des heures supplémentaires n'est pas en soi un motif de licenciement, qui pourrait de surcroît se révéler abusif. S'il est vrai que H. \_\_\_\_\_ et [...] ont indiqué, dans le cadre de leurs déclarations, que les heures supplémentaires de l'intimé étaient problématiques, le licenciement de l'intéressé n'est pas intervenu pour le simple fait que celui-ci avait, pendant les dernières années, effectué de nombreuses heures supplémentaires. Dans le courant de l'année 2018, il y a eu des changements au sein de la

direction de l'appelante. Ensuite, à la fin du mois d'octobre 2018, au retour de vacances de l'intimé, la nouvelle direction a décidé de remédier à ce problème d'heures supplémentaires et a demandé, le 30 octobre 2018 par l'intermédiaire de Q.\_\_\_\_\_, puis par courrier du 1<sup>er</sup> novembre 2018, à l'intimé de s'en tenir, à partir de novembre 2018, à l'horaire contractuel, à savoir à un horaire hebdomadaire de 42 heures par semaine. Elle l'a par ailleurs invité à un entretien afin de clarifier la situation. Elle a précisé qu'à cet instant, elle n'envisageait pas de renvoyer l'intéressé. De plus, aucun élément au dossier ne permet de retenir que l'appelante avait, avant cette période, demandé à l'intimé de limiter ses heures supplémentaires ou adressé un avertissement à celui-ci. Enfin, on relève que, selon les faits établis, l'intimé n'a pas réalisé de nouvelles heures supplémentaires à partir du mois de novembre 2018. Pour le reste, au vu des motifs qui seront exposés ci-dessous, le fait que l'intimé ait demandé la régularisation de 3,5 heures par semaine dans le cadre de plusieurs courriers adressés à l'intéressée à partir du mois de novembre 2018 ne permet pas non plus de retenir que ce serait pour cette raison que l'appelante aurait licencié l'intimé.

4.2.2 L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir considéré que les courriers adressés par l'intimé à la direction de l'appelante les 2 et 5 novembre 2018, 4 décembre 2018 et 7 janvier 2019 ne justifiaient pas un licenciement ordinaire. Elle relève que ceux-ci se seraient contentés d'expliquer sommairement pourquoi ils considéraient que le licenciement était abusif et qu'ils auraient estimé à tort que les courriers en question étaient plus maladroits qu'insultants et que ceux-ci appelaient plutôt un recadrage qu'un licenciement. Elle considère qu'il suffirait de lire les propos figurant dans les lettres concernées pour constater la teneur inacceptable de ceux-ci tenus par l'intéressé à son égard, au caractère pour l'essentiel insultant, dénigrant et revendicateur, et que, dans ces conditions, celui-ci nuisait au travail en commun et créait une situation conflictuelle. En définitive, elle fait valoir qu'au regard du contenu des courriers précités, la continuation des rapports de travail avec lui, que ce soit avec elle ou les autres employés, aurait été impossible. L'appelante relève encore qu'au vu de la situation, il n'y aurait pas lieu d'accorder des égards particuliers à l'intimé en raison de ses près de vingt ans d'ancienneté et de son âge au moment du licenciement. L'appelante reconnaît que le motif du licenciement est la nature des propos tenus par l'intimé dans ses courriers des 2 et 5 novembre 2018, 4 décembre 2018 et 7 janvier 2019, puisqu'elle évoque en particulier le caractère insultant, dénigrant et revendicateur de ceux-ci. Ainsi, il y a lieu d'examiner si la teneur des courriers en question permettait à l'appelante de licencier l'intimé, étant précisé que le licenciement concerné n'est pas un licenciement immédiat. En l'espèce, après le changement de direction au sein de l'appelante et qu'il lui avait été demandé d'effectuer ses heures selon l'horaire contractuel, à savoir 42 heures par semaine, puis après avoir signé son nouveau contrat d'engagement le 16 novembre 2018, l'intimé a adressé plusieurs courriers au directeur ad interim de son employeur, notamment pour se plaindre des changements intervenus, au sujet de ses horaires de travail, de son nouveau contrat et de la manière dont son service était administré. Il a en outre ouvertement critiqué d'autres employés, comme son responsable direct Q.\_\_\_\_\_. Dans un premier courrier du 2 novembre 2018, adressé à [...], l'intéressé a en particulier indiqué, au sujet de son chef de service, qu'il se « transformait en directeur ad interim », qu'il « s'acharnait » sur lui, qu'il faisait « des courbettes » à l'ancien directeur et qu'il avait bénéficié de « nominations nonobstant l'incompétence et les mauvais rapports dont il était l'objet ». Dans sa lettre du 5 novembre 2018, l'intimé a notamment écrit au même destinataire que « la prudence [pouvait] être de mise avec ceux qui cherch[ai]ent à se valoriser (car ils [n'étaient] pas

meilleurs comme ils prétend[ai]ent le faire valoir) au risque de [l'] induire en erreur », que cela témoignait « de l'acharnement » de Q. \_\_\_\_\_ envers « [s]a modeste personne », que celui-ci avait de nombreuses lacunes et qu'il était devenu inséparable avec H. \_\_\_\_\_ « concernant la gestion de [son] temps de travail », « sûrement pour cacher certaines imperfections ». L'intéressé ne s'est pas arrêté là. Le 4 décembre 2018, il a adressé trois courriers au directeur ad interim, dont la teneur des propos n'est pas en reste. Il a en particulier indiqué que son nouvel horaire était « d'une absurdité incommensurable et d'une méconnaissance inouïe de la législation du travail, de la gestion des ressources humaines ainsi que de l'ignorance du travail dont [son chef avait] la responsabilité », que cela témoignait « de la haine entretenue » par celui-ci envers lui et de son « incompétence » et de sa « mauvaise foi » et que Q. \_\_\_\_\_ ne faisait que « tourner en rond », « un papier à la main », pour parler de lui. Enfin, dans sa lettre du 7 janvier 2019, l'intimé a formulé diverses réclamations et a, à nouveau, fait part au directeur ad interim de l'appelante, de son mécontentement général concernant la gestion du [...]. Pour ce faire, il a notamment indiqué qu'il était en colère parce qu'il trouvait que celui-ci avait géré ses réclamations de manière « scandaleuse », « pour un expert auditeur », que celui-ci avait usé de « dol » afin de parvenir à régler les questions administratives, qu'il avait adopté « un silence vengeur et coupable » et qu'il était méprisant ou se surestimait. A la lecture de ces différents courriers, force est de constater, avec l'appelante, que le ton adopté par l'intimé dans ceux-ci est inopportun à l'égard de sa hiérarchie, virulent, dénigrant et insultant, et n'a pas sa place dans le cadre d'échanges professionnels. Le fait que l'intéressé ait pu être mécontent de la nouvelle organisation du travail ou qu'il ait été déçu, voire frustré, de se voir intimé des ordres de la part de Q. \_\_\_\_\_ n'y change rien. S'il voulait faire valoir son point de vue et s'exprimer au sujet de son nouvel horaire de travail, réclamer le paiement d'anciennes heures supplémentaires, contester certains points de son nouveau contrat de travail ou encore relever des problèmes dans le cadre de la nouvelle organisation, il devait le faire de manière mesurée et factuelle, et, surtout, respectueuse à l'égard des personnes concernées, et non au moyen de propos dont la teneur est inacceptable. Au regard de ces circonstances, il y a lieu d'admettre que l'appelante ait pu considérer que la continuation des rapports de travail avec l'intimé n'était plus possible et qu'elle ait décidé de se séparer de ce dernier. Cela vaut d'autant plus que l'employé est subordonné à son employeur et que celui-ci n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie le travailleur en raison de critiques de la part de celui-ci portant sur la stratégie ou l'organisation imposée par l'organe compétent. Ainsi, donnée parce que l'intéressé avait fait valoir des critiques dont la teneur était inacceptable concernant la stratégie ou l'organisation de l'appelante, la résiliation du contrat de travail n'était pas abusive. Pour le surplus, le fait que l'intéressé était âgé de 55 ans lorsqu'il a été licencié et qu'il avait près de vingt ans d'ancienneté auprès de son employeur n'y change rien. Il n'est en effet pas établi que l'appelante ait manqué d'égards vis-à-vis de l'intimé au moment du licenciement ou qu'elle n'ait pas agi conformément aux règles de la bonne foi. Par l'intermédiaire de son directeur ad interim, l'appelante a en effet tout d'abord convié l'intéressé à un entretien dans le but de lui expliquer les changements relatifs à la nouvelle organisation, lui a promis que les erreurs relatives à ses heures seraient régularisées et lui a, par courrier du 10 janvier 2019, indiqué que ses prétentions en paiement d'un total de 36 heures supplémentaires lui avaient été accordées et qu'elle accédait en outre à sa demande concernant une avance sur le salaire. Dans cette lettre, elle a en outre accusé réception des courriers litigieux et a déploré le comportement de l'intéressé. Elle n'a ainsi jamais agi, malgré les courriers en question, de manière inopportune à l'égard

de l'intéressé. En tout état de cause, l'âge de celui-ci et son ancienneté ne justifiaient pas les propos qu'il a tenus à l'égard des employés de l'appelante et de sa hiérarchie. Enfin, à supposer qu'il existerait d'autres motifs, le cas échéant abusifs, ayant conduit au licenciement de l'intéressé, force est de constater que l'appelante, au regard des explications qu'elle a fournies et des éléments au dossier, aurait de toute manière mis fin à leurs rapport de travail pour les raisons évoquées ci-dessus. Ainsi, quand bien même l'intéressé aurait peut-être aussi licencié l'intimé parce que celui-ci demandait la régularisation d'heures supplémentaires, notamment dans un de ses courriers du 4 décembre 2019, cela ne permettrait pas de retenir un licenciement abusif. A cet égard, l'intéressé ne fournit pas d'indices suffisants pour considérer que tel serait le cas. De plus, et surtout, la demande de l'intéressé tendant à la régularisation de ses heures supplémentaires passe au second plan face à l'attitude inacceptable qu'il a adoptée avec sa hiérarchie. On relève en outre que l'appelante a payé, entre les années 2014 et 2018, une somme brute de 71'400 fr. à l'intimé à ce titre, de sorte qu'elle ne rechignait manifestement pas à payer les heures supplémentaires justifiées de ses employés. Pour le reste, il n'est pas établi que l'attitude de l'intéressé ait changé au point de nuire au travail en commun de la société. Malgré le fait que son humeur ait changé et que les tensions entre lui et Q. \_\_\_\_\_ se sont intensifiées, l'intimé a continué à fournir un travail de qualité et aucune des parties n'a indiqué que le travail en commun aurait souffert de la situation. On ne saurait donc reprocher à l'appelante de ne pas avoir pris des mesures afin d'apaiser le conflit existant entre l'intimé et le prénommé. En définitive, la conclusion de l'intimé tendant à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif doit être rejetée.

## **E. 5**

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimé avait effectué 14 heures supplémentaires par mois, soit 3,5 heures par semaine, pour un certain nombre de mois entre les années 2012 à 2018. Elle fait valoir qu'il conviendrait de tenir compte de l'intégralité des semaines composant l'année pour répartir les heures de travail convenablement, et non de prendre en considération des mois idéaux de quatre semaines, dès lors que, dans ce cas, il n'y aurait que 48 semaines au lieu de 52 semaines. Elle ajoute qu'il serait erroné de retenir que les quatre semaines de vacances de l'intimé devaient être déduites des 52 semaines pour calculer les heures hebdomadaires de celui-ci. Elle estime ainsi que, selon ce calcul, l'horaire de l'intéressé serait de 42 heures par semaine (182 heures x 12 mois / 52 semaines), et non de 45,5 heures, et que le total de 182 heures serait issu du fait qu'il y aurait des jours additionnels dans chaque mois en plus des quatre semaines.

### **E. 5.1**

Aux termes de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). 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 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 (al. 3). Les heures supplémentaires au sens de l'art.

321c CO correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a ; ATF 116 II 69 consid. 4a). 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. 321c 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 ; TF 4A\_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3).

### **E. 5.2**

En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait que l'horaire contractuel de l'intimé était de 42 heures par semaine, ce qui est conforme à ce que prévoit le contrat de travail conclu entre elles le 14 février 2008. Il ressort des faits que, depuis l'année 2012, l'appelante a uniquement rétribué les heures supplémentaires de son employé qui dépassaient 182 heures de travail par mois. Or, à l'instar de l'autorité de première instance, on relève que l'horaire hebdomadaire de travail de l'intéressé était de 42 heures, à savoir 168 heures par mois, et non de 182 heures, qui correspond à 45,5 heures par semaine. Ainsi, c'est à juste titre que cette dernière a indiqué que ce qui dépassait 168 heures par mois devait être considéré comme des heures supplémentaires et devait être rémunéré. On peine à comprendre le raisonnement de l'appelante, puisqu'elle arrive en définitive au même résultat que les premiers juges, en affirmant que l'horaire hebdomadaire de l'intimé était bel et bien de 42 heures, et non de 45,5 heures. Par ailleurs, les témoins H. \_\_\_\_\_ et X. \_\_\_\_\_ ont indiqué qu'ils n'avaient pas demandé à l'employé de travailler 45,5 heures par semaine. Il s'ensuit que l'intimé devait en principe s'en tenir à l'horaire contractuel de 42 heures hebdomadaires et que les 3,5 heures de plus qu'il a effectuées par mois doivent bien correspondre à des heures supplémentaires. A cela s'ajoute que, selon les faits retenus, les mois lors desquels l'employé a pris des vacances, celui-ci a travaillé moins de 168 heures par mois, de sorte que, sur ce point également, on peine à comprendre, comme l'affirme l'appelante, comment les vacances devraient selon elle être prises en considération dans le calcul des heures hebdomadaires. Le moyen est infondé.

### **E. 5.3**

L'appelante, qui invoque la prescription au sens de l'art. 128 ch. 3 CO, reproche enfin aux premiers juges d'avoir calculé le droit au paiement des heures supplémentaires de l'intimé à partir de l'année 2012. Elle fait valoir que les dettes relatives aux heures supplémentaires antérieures au mois de mai 2014 seraient intégralement prescrites et qu'en tenant compte, au lieu des cinq dernières années, les sept dernières dans le calcul des heures

supplémentaires effectuées par l'intimé, l'autorité de première instance aurait ignoré les règles de la prescription. Elle ajoute que les conclusions chiffrées par l'intimé dans sa demande du 8 octobre 2019, à hauteur de 21'760 fr., tiennent compte de la prescription. L'appelante estime en outre que les premiers juges n'auraient pas respecté la maxime de disposition en ne prenant pas en compte la motivation figurant dans la demande de l'intéressé ayant conduit à la conclusion de celui-ci. L'appelante n'a pris aucune conclusion sur ce point dans son appel, ni dans sa réponse du 17 février 2020. Or, il lui appartenait de prendre des conclusions subsidiaires chiffrées tendant à la réduction du montant dû à l'intimé en lien avec les heures supplémentaires de celui-ci (cf. ATF 137 III 617 consid. 4.2.2, JdT 2012 III 23 et les références citées ; TF 5A\_978/2018 du 15 avril 2019 consid. 1.2 ; Juge unique CACI 15 septembre 2022/465 consid. 3.1.3 et les références citées). Elle ne pouvait en effet pas se contenter de conclure à l'annulation du jugement querellé et au renvoi de la cause à l'autorité de première instance. Par ailleurs, l'acte d'appel n'est pas suffisamment motivé à cet égard pour permettre à la cour de céans de comprendre à quel montant les heures supplémentaires devraient, selon l'appelante, être rétribuées (cf. TF 5A\_164/2019 du 20 mai 2020 consid. 4.3). Ainsi, à supposer que le montant relatif à la rémunération de celles-ci devrait être réduit, l'autorité de céans ne saurait, faute de conclusion chiffrée, entrer en matière sur point.

#### **E. 6.1**

En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement que-rellé réformé dans le sens des considérants.

#### **E. 6.2**

L'intimé obtenant gain de cause partiellement et se trouvant en situation d'indigence, l'assistance judiciaire lui sera accordée pour la procédure d'appel (cf. art. 117 let. a et b CPC) et Me Maxime Darbelley sera désigné en qualité de conseil d'office, avec effet au 24 juin 2022.

#### **E. 6.3.1**

Selon l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Le juge dispose d'une grande liberté d'appréciation, spécialement dans l'application de l'art. 106 al. 2 CPC (ATF 139 III 358 consid. 3 ; TF 5A\_140/2019 du 5 juillet 2019 consid. 5.1.1). Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

#### **E. 6.3.2**

Devant l'autorité de première instance, l'intimé a conclu au paiement, par l'appelante, d'un montant total de 55'000 fr., dont 5'000 fr. relatif à l'octroi d'un certificat de travail. En définitive, il obtient un montant de 20'734 fr. 80 en lien avec le paiement de ses heures supplémentaires et succombe sur le reste, en particulier sur la question du licenciement. Il a donc gain de cause sur environ 38% (20'734 fr. 80 : 55'000 fr.) de ses conclusions. Les frais de la procédure devant le tribunal s'élèvent à un total de 5'689 fr. 40. La part des frais judiciaires de première instance qui doit être supportée par l'intimé s'élève donc à 3'527 fr. 50 (5'689 fr. 40 x 0,38), le solde, par 2'162 fr., devant être mis à la charge de l'appelante. L'appelante, qui a conclu au rejet de la demande et obtient donc gain de cause dans une mesure plus importante que l'intimé, a droit à des dépens réduits de première instance. Au

vu de l'ampleur et de la complexité de l'affaire, il y a lieu de fixer les pleins dépens à 15'000 fr. pour chacune des parties (cf. art. 4 et 19 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Dans ces circonstances, après compensation, l'intimé versera à l'appelante des dépens réduits de première instance de 3'600 fr. (15'000 fr. x [0,62 - 0,38]).

### **E. 6.3.3**

En appel, l'appelante obtient gain de cause sur la question du licenciement, mais succombe sur celle des heures supplémentaires. L'intimé a pour sa part conclu au rejet de l'appel. Il y a dès lors lieu de répartir les frais judiciaires par moitié entre chaque partie. Partant, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 686 fr. 50 (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis par 343 fr. 25 à la charge de chaque partie. La part des frais mise à la charge de l'intimé sera provisoirement laissée à la charge de l'Etat, dès lors que cette partie est au bénéfice de l'assistance judiciaire (art. 122 al. 1 let. b CPC). L'Etat restituera à l'appelante le solde de l'avance de frais qu'elle a versée, soit 343 fr. 25.

### **E. 6.4**

Le conseil de l'intimé a indiqué dans sa liste d'opérations avoir consacré 11,11 heures au dossier. Vu la nature du litige et la difficulté de la cause, il y a lieu d'admettre ce décompte. Il s'ensuit qu'au tarif horaire de 180 fr., l'indemnité du conseil d'office de l'intimée doit être fixée à 1'999 fr. 80, montant auquel s'ajoutent les débours forfaitaires, par 40 fr. (cf. art. 3bis al. 1 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010 ; BLV 211.02.03]), et la TVA sur le tout, par 157 fr. 05, soit un total de 2'196 fr. 85, arrondi à 2'197 francs.

### **E. 6.5**

Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire sera tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité à son conseil d'office mis provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'il sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]).

### **E. 6.6**

Les dépens de deuxième instance seront compensés.

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