

VD_GERICHTE P311.047589 vom 13. Mai 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-05-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P311.047589

FR: VD_GERICHTE P311.047589 du 13 mai 2014

IT: VD_GERICHTE P311.047589 del 13 maggio 2014

Erwägungen

E. 3

a) L'appelante soutient que l'intimée n'a pas accompli des heures supplémentaires car il n'existe aucune différence positive entre la durée prévue et la durée effective de travail qu'elle a exécuté. Elle s'appuie à cet égard sur l'art. 15 al. 1 LTr (loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce ; RS 822.11) et expose que, comme l'intimée travaillait de 8 h à 12 h, puis de 14 h à 19 h, bénéficiait d'une pause de midi de deux heures et prenait en plus une pause supplémentaire d'au moins quarante-cinq minutes par jour, celle-ci a donc simplement équilibré le temps de travail prévu par son contrat en rattrapant après 19h son temps de pause pris indûment durant la journée. b/aa) Aux termes de l'art. 321c al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-

- 8 - 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; selon l'al. 2 de cette disposition, 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. Selon l'al. 3, 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. Le nombre d'heures de travail à fournir constitue un élément essentiel du contrat. Il doit faire l'objet d'un accord entre les parties, exprès ou tacite, à moins qu'il ne résulte d'une convention collective ou d'un contrat-type. C'est en effet du nombre d'heures et du travail à fournir que dépend la rémunération du travailleur, sauf lorsque le travail est rémunéré aux pièces ou à la tâche. Les heures supplémentaires représentent la différence positive entre le temps de travail convenu ou habituel et le temps de travail effectif (ATF 116 II 69 c. 4a, rés. in JT 1990 I 384; Müller, *Die rechtliche Behandlung der Ueberstundenarbeit*, thèse, Zurich 1986, p. 4; Rehbindler/Stöckli, *Commentaire bernois*, 2010, n. 1 ad art. 321c CO, pp. 147-148). Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence. Les circonstances qui permettent de qualifier d'heures supplémentaires imposent au travailleur de prouver que lesdites heures ont été réellement effectuées et qu'elles étaient nécessaires, dans l'intérêt de l'employeur, pour accomplir le travail demandé (Wyler/Heinzer, *Droit du travail*, 3e éd., 2014, p. 102). Lorsqu'il est établi que le travailleur a accompli des heures supplémentaires mais que l'ampleur de celles-ci ne peut pas être déterminée sur la base des preuves à disposition, le tribunal doit se fonder sur l'ensemble des circonstances (TF

4C.76/2007 du 3 mai

- 9 - 2007 c. 4.1; ATF 130 III 19 c. 2.4 non publié, qui se réfère à l'ATF 128 III 271 c. 2b/aa, JT 2003 I 606). Si une preuve stricte est à cet égard impossible, ou peut difficilement être exigée du travailleur, le fardeau de la preuve peut être allégé, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO; dans un tel cas, le travailleur doit rendre vraisemblable le nombre d'heures accomplies (TF 4C.142/2005 du 15 juin 2006 c. 5, publié in Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2007 pp. 281 ss). Afin toutefois de ne pas détourner la règle de la preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et de prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_431/2008 du 12 janvier 2009 c. 5.2.1; TF 4A_86/2008 du 23 septembre 2008 c. 4.2; TF 4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.2 et les réf. citées). bb) En vertu de l'article 15 alinéa 1 LTr, le travail sera interrompu par des pauses d'au moins un quart d'heure si la journée de travail dure plus de cinq heures trente (let. a), une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures (let. b) et une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures. Cette disposition légale règle la durée minimale des pauses en fonction de la longueur du temps de travail. Il est unanimement admis que la loi est mal formulée : il ne s'agit pas du temps de travail journalier mais de chaque période de travail. Si le temps de travail journalier est interrompu, par exemple par la pause de midi, et qu'une partie du temps de travail ainsi divisée dépasse cinq heures trente, de nouvelles pauses doivent être aménagées en vertu de l'article 15 alinéa 1 LTr. Les durées de pause prévues par la loi constituent des minimas ; une durée de pause plus longue peut être convenue en tout temps. Mais même lorsque la pause principale dure plus longtemps que le minimum légal prescrit (par exemple pause de midi d'une heure entre 12 h et 13 h), si la portion du temps de travail, respectivement la période de travail, avant ou après cette pause principale dure plus de cinq heures trente, une pause supplémentaire doit être accordée en vertu de l'article 15 al. 1 LTr. S'il est prévisible que du travail supplémentaire doive être

- 10 - effectué à la suite du temps de travail ordinaire, cela doit être inclus dans le calcul de la longueur du temps de travail et peut ainsi prolonger le temps minimum de pause. De manière générale, les pauses doivent être fixées au milieu du temps de travail (article 18 alinéa 2 OLT 1 [ordonnance 1 du 10 mai 200 relative à la loi sur le travail ; RS 822.111]) car elles servent au repos et à l'alimentation (Muller, Commentaire LTr, Geiser/von Kaenel/Wyler éd, 2005, nn. 9 à 14 ad art 15 LTr, pp. 246-247). Dans la plupart des cas, le travailleur peut disposer librement de son temps de pause et peut donc quitter son poste de travail. Dans certaines entreprises ou parties d'une entreprise, ceci n'est néanmoins pas possible car il faut être en mesure d'intervenir à tout moment dans le processus de travail, par exemple en cas de panne. Si le travailleur peut malgré tout se reposer et se restaurer dans des conditions d'hygiène acceptables, la pause est considérée comme accordée même si le travailleur doit rester à son poste de travail. La pause en question doit alors néanmoins être comptée dans le temps de travail (Commentaire de la loi sur le travail et des ordonnances 1 et 2, SECO (édit.), mise à jour 2011, 015-2). c) En l'espèce, il n'est pas contesté que l'horaire de travail contractuel de l'intimée était de neuf heures par jour, soit de 8 h à 12 h et de 14 h à 19 h, pour un total de quarante-cinq heures par semaine. Les premiers juges ont également admis, ce qui n'est pas contesté par l'appelante, que l'intimée travaillait en moyenne chaque jour une demi- heure de plus que les neuf heures contractuellement

prévues et qu'elle prenait une pause le matin dont la durée oscillait entre une demi-heure et trois quarts d'heure. Cela étant, comme le soutient l'appelante, l'intimée ne pouvait pas imposer à son employeur la prise d'une pause durant la matinée, vu que cette période de travail était inférieure à cinq heures trente. Il n'en demeure cependant pas moins que les parties pouvaient déroger au cadre légal minimal imposé par la LTr, ce qu'elles ont précisément fait. En effet, la pause matinale de 30-45 minutes était parfaitement connue de l'appelante (M. _____, secrétaire du comité de l'appelante, a concédé lors de l'audience du 27 janvier 2014 qu'elle avait connaissance de la pause prise le matin par l'intimée) et celle-ci ne s'est pas opposée, sur une longue période, à ce que son employée bénéficie de

- 11 - cet élargissement par rapport aux minimas prévus par la LTr. En outre, vu la nature du travail de l'intimée, consistant en une activité de surveillance et de soins, il ne s'agissait pas d'un temps libre durant lequel la travailleuse pouvait quitter son poste de travail, de sorte que cette pause doit être comptée dans le temps de travail et qu'elle ne saurait être compensée avec les heures supplémentaires effectuées en fin de journée. Ainsi, contrairement à ce qu'avance l'appelante, il n'y avait aucune nécessité pour l'intimée de rattraper le temps de pause pris durant la matinée et c'est donc à bon droit que les premiers juges ont alloué à cette dernière sa conclusion tendant au paiement de ces heures supplémentaires.

E. 4

a) L'appelante conteste les constatations de fait des premiers juges à propos de l'entreposage des cadavres de chats. Elle expose à cet égard que ces cadavres étaient placés dans des sacs en plastique hermétiques noirs dans le compartiment de congélation séparé du compartiment de réfrigération, alors que les cadavres n'étaient aucunement au stade de putréfaction, le processus post mortem ayant été interrompu par la congélation, que les éventuels germes n'avaient pas résisté à la congélation et que le réfrigérateur était mis à disposition des employés à bien plaisir, sans leur être réservé. Dans ce contexte, elle soutient n'avoir aucunement violé son obligation de protéger la vie et la santé de ses employés au sens de l'art. 328 CO. b) Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Les valeurs protégées par les droits de la personnalité sont notamment l'intégrité physique, qui concerne la vie et le corps humain, les libertés individuelles et la sphère privée, qui englobe la vie intime ainsi que la vie privée (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3e éd. 2004, n° 2 ad art. 328 CO, p. 141). L'art. 328 CO est une disposition générale qui est complétée par la LTr et ses ordonnances d'application. L'art. 6 LTr stipule notamment

- 12 - que, pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise ; il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (al. 1) ; l'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage (al. 2) ; l'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé ; ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé (al. 3). Le but premier de la LTr étant la protection des travailleurs, son article 6 est une de ses normes fondamentales. Cette protection passe par des mesures prises en amont, c'est-à-dire lors de l'aménagement des installations et du choix des procédés de travail. La meilleure protection passe en effet par la prévention des

risques d'atteinte. Cela implique que l'employeur devra faire les bons choix lorsqu'il définira les processus de travail et que les instruments et produits utilisés devront être adaptés. Par installation, on entend non seulement les postes de travail à proprement parler mais également les autres locaux auxquels le travailleur a accès, dans le cadre de l'exécution de son travail ou pendant la pause (Scheidegger, Commentaire LTr, Geiser/von Kaenel/Wyler éd., 2005, n. 7 et 20 ad art 6 LTr, pp. 115-116 et 120-121). Toutefois, l'article 328 CO ne précise pas les effets juridiques d'une infraction aux droits de la personnalité, motif pris qu'ils peuvent être dérivés des principes généraux du droit (voir à cet égard Sonnenberg, La protection de la personnalité du travailleur : sauvegarde de sa santé et sécurité au travail, thèse Lausanne, 2010, p. 65). La violation des obligations que lui impose l'art. 328 CO engage la responsabilité contractuelle de l'employeur (art. 97 ss CO) pour le tort moral causé au travailleur, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (cf. art. 99 al. 3 CO) (ATF 130 III 699 c. 5.1; cf. également ATF 125 III 70 c. 3a). Pour justifier l'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO, il ne suffit pas que le tribunal constate une violation de l'art. 328 CO; encore

- 13 - faut-il que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A_123/2007 du 31 août 2007 c. 7.1 et la jurisprudence citée). La preuve de la souffrance morale étant difficile à apporter, il suffit au travailleur d'établir la réalité et la gravité de l'atteinte objective qui lui a été portée. Pour ce qui est de l'aspect subjectif, le juge doit tenir compte du cours ordinaire des choses, comme l'y autorise l'art. 42 al. 2 CO, le tort moral étant censé correspondre à celui qu'aurait ressenti une personne normale placée dans la même situation. La conséquence d'une telle présomption de fait est qu'il appartient au travailleur d'établir qu'il a subi un tort moral plus grave que celui qu'aurait éprouvé une personne placée dans la même situation, tandis que c'est à l'employeur de prouver que la victime n'a, en réalité, pas ressenti de souffrance (TF 4C.246/1991 du 14 janvier 1992 c. 1b, in SJ 1993 p. 351). c) En l'espèce, il est indéniable que l'appelante s'est totalement désintéressée de l'hygiène du refuge et des conditions de travail de ses employés, au point de faire courir à ces derniers un risque sérieux pour leur santé. Comme les premiers juges l'ont relevé, ce refuge était équipé d'appareils ménagers d'occasion, reçus en donation par l'appelante, et le congélateur prévu pour l'entreposage des cadavres de chat n'a pas été immédiatement remplacé lorsqu'il est tombé en panne. Mises à part ses considérations toutes personnelles de médecine légale et celles portant sur la mise à disposition à bien plaisir du congélateur « privé », l'appelante n'a pas remis en cause les constatations des premiers juges sur l'état de délabrement de ces appareils et ses carences quant à l'entretien général du refuge et, en particulier, à celui des appareils utilisés par le personnel ; on pourra donc sans autre s'en tenir aux faits retenus par les premiers juges à cet égard. Il est donc manifeste que l'appelante a violé son devoir de protection imposé par les articles 328 CO et 6 LTr. Par sa négligence, elle

- 14 - a exposé son employée, de manière illicite, à des conditions de travail ayant porté atteinte à sa personnalité et ayant exposé sa santé à un danger concret. Même si l'entreposage des cadavres de chats dans le congélateur utilisé par le personnel n'avait été que de courte durée – ce qui n'est pas le cas d'une période de plusieurs mois – il est absolument inadmissible qu'aucune directive interne n'ait pu empêcher un tel procédé. Quant à la gravité de l'atteinte subie par l'intimée, elle est importante sur le plan objectif

mais incertaine sur le plan subjectif car on ignore si l'intimée a réellement été très affectée sur le plan psychologique par ses conditions de travail indignes et les risques que celle-ci étaient susceptibles de faire courir à sa santé. Cependant, comme vu plus haut, le TF se montre large en droit du travail pour admettre l'existence d'un tort moral en cas d'atteinte à la personnalité et il n'exige pas la preuve stricte d'une souffrance psychologique de très forte intensité, celle-ci étant généralement présumée en cas de gravité objective de l'atteinte aux droits du travailleur (sur les conditions de l'allocation d'une indemnité pour tort moral en cas d'atteinte à la personnalité du travailleur et les critères de fixation de celle-ci, voir ATF 130 III 699). Dans la présente affaire, l'appelante a uniquement contesté avoir mis en danger la santé de ses employés mais elle n'a pas remis en cause, à titre subsidiaire, l'existence d'un tort moral enduré par l'intimée justifiant l'allocation d'une indemnité. De toute manière, sur le plan objectif, l'appréciation des premiers juges sur ce point doit être confirmée car on peut admettre que l'appelante a bien exposé son employée de manière illicite à un environnement de travail ayant non seulement porté atteinte à sa personnalité au sens de l'art. 328 al. 2 CO mais ayant en outre exposé sa santé, ou fortement risqué de l'exposer, à un danger concret au sens de l'art. 6 LTr. Cela étant, une indemnité pour réparation du tort moral subi correspondant à un mois de salaire net apparaît justifiée dans son principe et proportionnée dans sa quotité. L'appréciation des premiers juges échappe ainsi également à la critique sur ce deuxième point.

E. 5

En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

- 15 - La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457).

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