

VD_GERICHTE P318.019882 vom 3. Juni 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-06-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P318.019882

FR: VD_GERICHTE P318.019882 du 3 juin 2020

IT: VD_GERICHTE P318.019882 del 3 giugno 2020

Erwägungen

E. 1

U. _____ (ci-après : la défenderesse) est une collectivité publique, soit une commune, dont la municipalité est composée de [...] membres élus au système majoritaire.

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de 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

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 de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; JdT 2011 III 143) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision

- 11 - attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). 3.

E. 2

a) S. _____ (ci-après : le demandeur) a répondu à une annonce publiée dans le quotidien « La Côte » pour un poste de secrétaire municipal. U. _____ l'a été engagé en cette qualité par contrat de durée indéterminée du 1er juillet 2015, avec effet au jour même. Aux termes des art. 1 al. 3 et 8 du contrat conclu entre les parties, celui-ci est régi par le

Règlement du personnel, soit par une

- 4 - réglementation de droit public. Selon l'art. 3 du Règlement, les collaborateurs sont engagés par contrat de droit administratif, sous réserve de cas particulier, faisant l'objet d'accords exprès, soumis exclusivement au droit privé. Le taux d'activité du demandeur a d'abord été fixé à 80 % pour le mois de juillet 2015, puis a été augmenté à 100 % dès le 3 août 2015, par un « Avenant au contrat de travail de droit public conclu le 1er juillet 2015 » du 20 août 2015. La teneur de l'article 3 du contrat de travail, intitulé « durée du travail » est la suivante : « La durée normale de travail est de 42.5 heures par semaine (poste à 100%). La fonction de chef de service peut parfois nécessiter un horaire irrégulier. Le collaborateur est responsable de prendre ses dispositions afin de gérer d'une façon optimale son emploi du temps. A ce niveau de responsabilité, le collaborateur ne peut pas prétendre à être indemnisé pour d'éventuelles heures supplémentaires. A titre de compensation, l'employeur accorde au collaborateur une semaine de vacances supplémentaires. » Enfin, le salaire mensuel brut du demandeur s'élevait, pour un taux d'occupation de 100 %, à 9'000 fr. durant les trois mois d'essai, puis à 9'500 fr., treize fois l'an. Dès le 1er juillet 2016, le demandeur a perçu un salaire mensuel brut de 10'000 francs. b) Le secrétaire municipal est le premier collaborateur du syndic et de la municipalité et participe, en outre, aux séances de la municipalité avec voix consultative, tient le procès-verbal des séances, est en charge de la coordination entre la municipalité et l'administration communale, de la co-signature des actes de la municipalité, de la transmission des informations entre la municipalité et le conseil et les services de l'Etat, de la liaison avec le bureau du conseil, de l'exécution des décisions de la municipalité, d'autres tâches qui lui sont attribuées.

- 5 - Les séances hebdomadaires de la Municipalité ont lieu le lundi matin. Le secrétaire municipal est ensuite chargé d'imprimer sur papier les procès-verbaux de ces séances qui sont corrigés par le syndic, puis soumis pour approbation à la Municipalité. Le contenu est finalisé dans une version électronique, la version papier faisant toutefois foi puisque munie des sceaux et signatures requis. Les procès-verbaux sont ensuite à nouveau imprimés sur du papier spécial, plus épais, avant d'être reliés et présentés au préfet lors de ses visites d'inspection. c) Le demandeur a été engagé par le précédent exécutif de la défenderesse. La Municipalité de U._____ a été renouvelée le 1er juillet 2016 pour la législature 2016 à 2021.

E. 2.7

ou 3.3 semaines dans une période de libération de 14 semaines (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3), de 15 jours dans une période de libération de trois mois (TF 4C.215/2005 du 20 décembre 2005 consid. 6.3), voire de 13 jours dans une période de libération de 35 jours (TF 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8). Ainsi, pour des périodes de libération de travailler n'excédant pas quatre mois, il est en principe possible de compenser les vacances dans une proportion de l'ordre du quart au tiers de la période de libération de travailler. Lorsque cette période est insuffisante pour que le travailleur prenne effectivement l'entier de ses vacances, une compensation partielle est admissible (Wyller/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 500).

E. 3

Le demandeur a été en incapacité de travail pour une première période du 23 août au 10 septembre 2016 en raison d'une grippe, puis pour une seconde période du 17 novembre au 2 décembre 2016 ensuite d'une opération à l'abdomen. A son retour le 5 décembre 2016, le

demandeur a été convoqué par la syndique D. _____ au sujet d'un important dossier dit de « La Poste » qui concernait la réorganisation de la distribution locale des envois. Le demandeur avait déjà été interrogé, à plusieurs reprises, au sujet de ce dossier.

E. 3.1

Dans un moyen qu'il y a lieu de traiter en premier lieu, l'appelante fait valoir que les conclusions de la demande seraient irrecevables faute pour l'intimé d'avoir précisé dans quel ordre ses prétentions devaient être examinées et jugées.

E. 3.2

Selon l'art 86 CPC, une prétention divisible est susceptible d'une action partielle. D'après la jurisprudence récente, lorsque le demandeur intente une action partielle en paiement d'une somme d'argent dans laquelle il réunit plusieurs prétentions fondées sur des complexes de fait distincts (cumul objectif d'actions), il est désormais dispensé d'indiquer dans sa demande l'ordre d'examen et/ou l'étendue de chacune des prétentions (ATF 144 III 452 consid. 2.4, JdT 2019 II 161). Auparavant, cette indication avait été prescrite au nom du principe de précision des conclusions (ATF 142 III 683 consid. 5.4) ; le Tribunal fédéral y a toutefois renoncé, dans un revirement de jurisprudence motivé en particulier par le fait qu'il est difficile pour le demandeur de pronostiquer si le juge dénombrera un ou plusieurs objet(s) de litige dans l'action dont il est saisi (ATF 144 III 452 consid. 2.4, JdT 2019 II 161 ; TF 4A_428/2018 du 29 août 2019 consid. 4.2.3). Il suffit que le demandeur allègue de manière suffisamment motivée qu'il existe une créance dépassant le montant

- 12 - invoqué en procédure. Il doit ainsi exposer selon les exigences générales de motivation chaque prétention (partielle), de sorte que le tribunal puisse en juger le bien-fondé par subsumption sous les dispositions légales déterminantes et que le défendeur puisse s'en défendre. Si tel est le cas, l'action selon l'art. 86 CPC est recevable et le tribunal pourra en principe, selon son appréciation, déterminer dans quel ordre il examine les diverses prétentions. En cas d'admission de l'action, la motivation du jugement permettra de déterminer dans quelle mesure le tribunal a jugé de manière définitive les fondements d'action alternatifs. Reste réservé le principe de la bonne foi, et en particulier de l'abus de droit, qui peut entrer en ligne de compte notamment lorsque le demandeur réunit par chicane plusieurs prétentions non connexes dans une action partielle et, malgré une interpellation du tribunal, n'indique pas dans quel ordre celles-ci doivent être examinées (ATF 144 III 452 consid. 2.4, JdT 2019 II 161). Il n'y a pas d'abus de droit à intenter une action partielle limitée à 30'000 fr., utilisée comme procès pilote dans une affaire posant des problèmes juridiques délicats, d'autant que le défendeur avait la possibilité, nonobstant l'art. 224 al. 1 CPC, d'intenter une action négatoire de droit sur le tout (TF 4A_396/2018 du 29 août 2019 consid. 4.2.3, non publié à l'ATF 145 III 409). Selon des commentateurs de l'arrêt ATF 144 III 452, l'auteur d'une action partielle qui veut obtenir un examen de toutes les prétentions invoquées serait bien avisé d'indiquer tout de même un ordre d'examen et/ou l'étendue de chaque prétention (Russenberger/Wohlgemuth, PJA 2018 1410 ; Bastons Bulletti, in CPC online, Newsletter du 4 octobre 2018, ad TF 4A_442/2017). Il est même suggéré au demandeur de prendre des conclusions subsidiaires pour s'assurer d'obtenir l'entier du montant réclamé, nonobstant le rejet de certaines prétentions (Bastons Bulletti, ibidem). Si le Tribunal fédéral a mentionné ces avis doctrinaux dans l'arrêt TF 4A_428/2018 précité, il n'a pas pour autant fait de l'indication spontanée de l'ordre d'examen des prétentions une condition de recevabilité.

E. 3.3

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé a exposé selon les exigences générales de motivation chaque prétention (partielle). Contrairement à ce que plaide l'appelante, aucun cas d'abus de droit n'est réalisé. En particulier, ni le tribunal, ni l'appelante n'ont requis que l'intimé soit invité à préciser l'ordre de ses conclusions. L'intimé avait en outre un intérêt à exercer une action partielle, afin de rester dans la compétence du tribunal de prud'hommes et de bénéficier de la gratuité de la procédure, de sorte que l'on ne saurait admettre qu'il a agi par chicane. Le moyen est infondé. 4.

E. 4

a) La Syndique a interpellé le demandeur en date du 15 décembre 2016 sur la qualité de son travail, notamment s'agissant du dossier de La Poste, sur des manquements dans la tenue de la documentation et sur des aspects formels relatifs aux actes et décisions municipaux. b) Le 15 décembre 2016, la Syndique et le demandeur ont eu un entretien qui a été directement suivi, le 16 décembre 2016, par la remise en mains propres au demandeur d'un avertissement formel, faisant notamment état de « manquements au devoir d'assurer le bon fonctionnement de l'administration communale ». Ce document indiquait

- 6 - également qu'il serait procédé à une évaluation complète des affaires, en présence du demandeur, au cours du mois de janvier 2017. Après réception de cet avertissement, le demandeur a quitté le bureau en remettant à la défenderesse un certificat médical pour la période du 17 décembre 2016 au 21 avril 2017.

E. 4.1

L'appelante fait valoir une appréciation inexacte ou lacunaire des faits sur divers points.

E. 4.2

Dans la mesure où les premiers juges n'ont pas examiné les prétentions de l'intimé fondées sur un licenciement abusif ou une violation des droits de la personnalité, il n'y a pas lieu de statuer sur les griefs relatifs aux constatations de fait concernant l'exécution du travail, les manquements constatés et les éléments ayant conduit au licenciement, ces griefs n'étant pas susceptibles d'influer en l'état sur le sort de la cause. En effet, la violation des règles du CPC ne peut entraîner l'admission d'un moyen que si elle est en relation de causalité avec l'issue de la procédure, sauf si la règle violée est de nature formelle (TF 4A_221/2015 du 23 novembre 2015 consid. 3.2, non publié à ATF 141 III 549 ; Colombini, Code de procédure civile. Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, n. 1.6 ad art. 310 CPC).

E. 4.2.2

et les références de doctrine citées). Le Tribunal fédéral pour sa part n'exclut pas a priori la possibilité pour les collectivités publiques de soumettre au droit privé, sous certaines conditions toutefois, les rapports de travail qui les lient à certains collaborateurs (ATF 118 II 213 consid. 3). Pour déterminer si un rapport juridique relève du droit privé ou du droit public, on ne peut pas se fonder sur la qualification juridique utilisée par les parties. Ce qui est décisif, c'est le contenu réel du rapport de droit. Si une autorité est partie audit rapport de droit, le droit public est présumé applicable (ATF 142 II 154 consid. 5.2 et réf. citées). En l'espèce, la présomption d'application du droit public n'est pas renversée. Le contrat entre parties est au contraire régi par le Règlement du personnel, soit par une réglementation de

droit public (art. 1 al. 3 et 8 du contrat). Selon l'art. 3 du Règlement, les collaborateurs sont engagés par contrat de droit administratif, sous réserve de cas particulier, faisant l'objet d'accords exprès, soumis exclusivement au droit privé. Les parties ont par ailleurs passé un avenant au « contrat de droit public conclu le 1er juillet 2015 ». Dès lors que parties sont liées par un régime contractuel (de droit public), il importe peu qu'aucune décision n'ait été rendue à l'engagement ou au licenciement. De même, c'est en vain que l'intimé se réfère au renvoi subsidiaire de l'art. 4 du Règlement aux art. 319ss CO, ces dispositions étant applicables non à titre de droit privé, mais à titre de droit public supplétif.

- 18 - Par ailleurs, l'art. 3a LTr réserve l'application des dispositions relatives à la protection de la santé (art. 6, 35 et 36a LTr), qui s'appliquent aussi à l'administration fédérale ainsi qu'aux administrations cantonales et communales (let. a). Les règles relatives aux horaires et au travail supplémentaire n'en font pas partie (SECO, op. cit., ad art. 3a LTr). Il en résulte que les dispositions sur le travail supplémentaire de la LTr ne sont en l'espèce pas applicables. C'est dès lors à tort que les premiers juges ont fondé l'indemnisation du travail supplémentaire sur l'art. 13 LTr, inapplicable en l'espèce.

E. 4.3

L'appelante soutient que c'est à tort que les premiers juges auraient retenu qu'elle n'avait pas contesté que l'intimé avait accompli des heures supplémentaires. Il est constant que l'appelante a elle-même tenu à jour un registre des heures supplémentaires, qui fait état d'un solde d'heures de 537.45 heures pour les années 2015, 2016 et 2017 et il

- 14 - n'est pas contesté que l'intimé a accompli ces heures. Autre est la question de savoir si celles-ci doivent être indemnisées au titre d'heures supplémentaires ou de travail supplémentaire, qui est une question juridique qui sera examinée ci-dessous. L'appelante soutient que les heures accomplies en sus de l'horaire de travail ne relevaient pas d'une exigence de l'employeur. Il ressort des témoignages d'E. _____ et d'K. _____, dont le jugement fait état au ch. 25 let. B, que la présence de l'intimé pouvait être requise pour certaines occasions hors des heures de travail habituelles, occasions qui pouvaient se dérouler pendant la pause de midi, en soirée ou le week-end. Il s'agissait entre autres des séances de naturalisation, des séances de présentation des projets architecturaux pour le nouveau collège intercommunal et des soirées de réception des nouveaux habitants et jeunes citoyens. S'agissant des séances du Conseil communal, des visites aux vigneronns et des joutes municipales, des réceptions des syndics et municipaux du groupe [...], le secrétaire municipal s'y rendait à bien plaisir mais sa présence n'était pas exigée. Il était en outre encouragé à se rendre aux réunions locales et régionales des secrétaires municipaux. Mais sa présence n'était pas non plus exigée. Quant au témoin Q. _____, dont se prévaut l'appelante, il ne dit pas autre chose à ce sujet. On doit retenir que les heures accomplies en sus de l'horaire de travail relevaient en partie d'une exigence de l'employeur, à l'exclusion des séances auxquelles l'intimé se rendait à bien plaisir. L'appelante soutient qu'il faudrait compléter l'état de fait en ce sens que l'intimé utilisait une partie de son temps de travail pour d'autres activités. Le fait que l'intimé ait stocké quelques documents privés sur son ordinateur professionnel ne suffit pas à prouver que du temps de travail aurait été utilisé pour effectuer des activités privées. Il n'y a pas lieu de compléter l'état de fait dans le sens requis. L'appelante fait valoir que c'est à tort que le jugement omet de retenir qu'il a été établi qu'outre la disposition contractuelle selon laquelle l'intimé était responsable de prendre ses dispositions afin de gérer de façon optimale son emploi du temps, ce dernier n'avait pas d'horaires

- 15 - fixes et était libre d'organiser son emploi du temps. Ce dernier point ressort des témoignages, notamment de celui d'E._____, qui a cependant également précisé que l'horaire de 42.5 heures par semaine et

E. 4.4

L'appelante relève que le jugement omet de préciser que le médecin traitant de l'intimé a mentionné que l'incapacité était liée au poste de travail déjà fin mars 2017. Le certificat médical du Dr Z._____ du 28 mars 2017 relève que l'intimé serait médicalement apte à reprendre le travail dès la mi-avril 2017, mais qu'une reprise dans son poste actuel était exclue. L'état de fait a été complété en mentionnant le contenu de ce certificat. 5.

E. 5

a) Par certificat médical du 16 décembre 2016, le Dr Z._____, médecin généraliste, a déclaré que le demandeur était en incapacité de travail dès le 17 décembre 2016 et pour une durée d'environ 3 semaines, étant précisé qu'une éventuelle reprise serait évaluée en janvier 2017. b) Le 27 décembre 2016, vu l'incapacité de travail du demandeur, la défenderesse a engagé F._____ pour reprendre les tâches et les affaires en cours. c) Le Dr Z._____ a ensuite régulièrement attesté de la prolongation de l'incapacité de travail du demandeur.

E. 5.1

Le jugement attaqué retient, en se fondant sur l'art. 13 LTr (loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce [loi sur le travail] du 13 mars 1964 ; RS 822.11), que l'intimé devait être indemnisé pour ses heures de travail supplémentaire effectué, à concurrence de 24'606 fr. 70. L'appelante conteste que les règles de la LTr soient applicables aux relations de travail entre parties. Elle soutient par ailleurs que la fonction de secrétaire municipal serait assimilable à celle d'un dirigeant élevé au sens de l'art. 3 let. d LTr, de sorte que l'intimé ne pourrait prétendre à une rémunération à titre de travail supplémentaire. Enfin, elle conteste la manière dont les heures de travail supplémentaire ont été calculées.

E. 5.2

Selon l'art. 2 al. 1 let. a LTr, cette loi ne s'applique pas, sous réserve de l'art. 3a LTr, aux administrations fédérales, cantonales et communales, sous réserve de l'al. 2. On entend par administration l'administration centrale et les services d'administration détachés si leur

- 16 - structure organisationnelle relève du droit public (Secrétariat d'état à l'économie [SECO], Commentaire de la loi sur le travail, Berne 2019, ad art. 2 al. 1 let. a LTr). Les administrations des communes sont ainsi expressément exclues du champ d'application de la loi (Geiser, Commentaire de la loi sur le travail, Berne 2005, n. 12 ad art. 2 LTr). Selon l'art. 2 al. 2 LTr, l'ordonnance désignera les établissements publics à assimiler aux administrations de la Confédération, des cantons et des communes, ainsi que les entreprises fédérales, cantonales et communales auxquelles la loi est applicable. Les entreprises communales ou assimilables, auxquelles la LTr s'applique, sont définies aux art. 4, 4a et 7 OLT 1 (Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail du 10 mai 2000 ; RS 822.111). L'intimé ne prétend à juste titre pas que U._____ serait concernée par dite réserve des art. 2 al. 2 et 4, 4a et 7 al. 1 OLT 1. Il se prévaut en revanche de l'art. 7 al. 2 OLT 1, selon lequel les travailleurs liés par des rapports de travail de droit privé à une entreprise au sens de l'al. 1 sont soumis à la loi, et par conséquent à ses prescriptions sur la durée du travail et du repos, pour autant que le statut de la fonction publique ne prévoie pas de dispositions plus avantageuses. L'art. 7 al. 2 OLT 1 vise uniquement les établissements de droit public

dépourvus de la personnalité juridique ou les corporations de droit public visée par l'art. 7 al. 1 OLT 1, soit les entreprises concernées par la réserve de l'art. 2 al. 2 LTr, et donc a priori pas l'administration centrale communale. En l'occurrence, la question de savoir si la LTr peut être applicable à un contrat de droit privé conclu avec une commune peut demeurer ouverte, compte tenu de ce qui suit. Selon la jurisprudence, un contrat relève du droit administratif notamment lorsqu'il met directement en jeu l'intérêt public, parce qu'il a pour objet même une tâche d'administration publique ou une dépendance du domaine public (GE.2015.0154 du 10 mars 2016 consid. 1a ; ATF 105 la 392 consid. 3 et les réf. citées). Comme le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de le constater, la Constitution fédérale ne règle pas la nature

- 17 - juridique des rapports de travail des employés des collectivités publiques. Les motifs qui plaident en faveur du rapport de droit public résident notamment dans la nature particulière de l'Etat et des tâches exercées par son personnel, les contraintes constitutionnelles qui pèsent sur l'Etat employeur, ainsi que l'absence de besoin d'un recours au droit privé. Aussi bien la doctrine majoritaire privilégie-t-elle le droit public pour régler les rapports de travail du personnel de l'Etat tout en admettant, avec plus ou moins de restrictions, la possibilité de recourir aux contrats de droit privé pour certains salariés (TF 8C_227/2014 du 18 février 2015 consid.

E. 5.3

Il y a lieu d'examiner, par surabondance, si l'intimé exerce une « fonction dirigeante élevée » au sens des art. 3 let. d LTr et 9 OLT1.

E. 5.3.1

Pour les cadres dirigeants, non soumis à la LTr (art. 3 let. d LTr et 9 OLT 1), soit les travailleurs qui exercent une « fonction dirigeante élevée », une activité artistique indépendante ou une activité scientifique, aucune compensation en temps ou supplément de salaire n'est dû (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, n. 6 ad art. 321 CO et les références citées). La notion de travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée a été introduite dans la loi sur le travail du 13 mars 1964. Dans son Message relatif à cette loi, le Conseil fédéral n'en a pas donné une définition claire et précise. Il a cependant énuméré des exemples de travailleurs répondant à cette définition, mentionnant expressément les directeurs, les chefs d'entreprise et le personnel forestier supérieur ; figuraient également dans la liste les associés d'une société en nom collectif autorisés à représenter celle-ci, les associés indéfiniment responsables d'une société en commandite, les membres de l'administration d'une société anonyme, ainsi que les administrateurs et représentants des sociétés anonymes, à responsabilité limitée et coopératives (FF 1960 pp. 925 ss). L'art. 7 OLT 1 du 14 janvier 1966 définissait le travailleur exerçant une fonction dirigeante élevée comme celui qui, dans une entreprise, disposait d'un pouvoir de décision dans des affaires essentielles et assumait une responsabilité correspondante. A l'introduction de la nouvelle OLT 1 du 10 mai 2000, cette définition a été

- 19 - étoffée, pour intégrer la jurisprudence rendue entre-temps, notamment l'arrêt de principe rendu par le Tribunal fédéral le 23 juin 1972 (ATF 98 Ib 344). L'art. 9 OLT 1, qui remplace l'art. 7 aOLT 1, prévoit qu'exerce une fonction dirigeante élevée quiconque dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important, ou est en mesure d'influencer fortement des décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le

développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise. D'après la jurisprudence, cette notion doit être interprétée restrictivement (ATF 126 III 337 consid. 5a ; TF 4A_258/2010 du 23 août 2010 consid. 1 ; TF 4C.310/2002 du 14 février 2003 consid. 5.2 ; cf. aussi la Directive du SECO en vertu de l'art. 42, al. 1, de la loi sur le travail LTr s'adressant aux autorités d'exécution et concernant les contrôles de l'enregistrement de la durée du travail, Berne 2013, ch. 2 A). Les affaires essentielles correspondent à celles qui sont de nature à influencer de façon durable la marche et la structure de l'entreprise dans son ensemble, ou du moins dans l'une de ses parties importantes (ATF 126 III 337 consid. 5b ; ATF 98 Ib 344 consid. 2 ; TF 4C.310/2002 du 14 février 2003 consid. 5.2). Une position de confiance, la compétence de signer au nom de l'employeur ou celle de donner des instructions peuvent aussi être conférées à des travailleurs qui n'exercent pas de fonction dirigeante élevée aux termes de cette disposition; par conséquent, les faits de ce genre ne constituent pas des critères décisifs (ATF 126 III 337 consid. 5b ; TF 4C.157/2005 du 25 octobre 2005 consid. 5.2 ; TF 4C.322/1996 du 4 juillet 1997 consid. 2b). La portée de l'art. 3 let. d LTr doit être déterminée de cas en cas, sans égard ni au titre ni à la formation de la personne concernée, mais d'après la nature réelle de sa fonction. Il faut aussi tenir compte de la grandeur de l'entreprise (ATF 126 III 337 consid. 5a ; TF 4C.157/2005 du 25 octobre 2005 consid. 5.2 ; TF 4C.322/1996 du 4 juillet 1997 consid. 2b). L'employé exerçant une fonction dirigeante élevée doit ainsi se

- 20 - trouver au sommet de la hiérarchie et bénéficier d'une position privilégiée au sein du personnel de l'entreprise (TF 2C_745/2014 du 27 mars 2015 consid. 3.4).

E. 5.3.2

Le secrétaire municipal, nommé par la municipalité, est placé directement sous ses ordres (art. 49 LC [loi sur les communes du 28 février 1956 ; BLV 175.11]). Selon l'art. 91 LC, le secrétaire municipal est appelé à prêter serment. Par ailleurs, selon l'art. 96 LC, si une alliance au degré prohibé au sens des art. 12 al. 2, 48, 50 et 51 LC vient à se former en cours de période entre le président et le secrétaire d'un conseil général ou d'un conseil communal ou entre deux membres d'une municipalité ou entre le boursier et l'un des membres de la municipalité ou entre le syndic et le secrétaire municipal, le dernier arrivé est réputé démissionnaire. Selon l'art. 52a LC, le secrétaire municipal est le premier collaborateur du syndic et de la municipalité. Il participe aux séances de la municipalité avec voix consultative et tient le procès-verbal des séances. Selon l'art. 52b LC, il est notamment en charge : a. de la coordination entre la municipalité et l'administration communale ; b. de la co-signature des actes de la municipalité, au sens de l'article 67 de la présente loi ; c. de la transmission des informations entre la municipalité et le conseil et entre celle-ci et les services de l'Etat ; d. de la liaison avec le bureau du conseil ; e. de l'exécution des décisions de la municipalité ; f. des tâches que lui attribue la municipalité ; g. de l'organisation de l'installation des autorités après le renouvellement intégral au sens de l'article 83. Le secrétaire municipal fait ainsi partie des cadres principaux de l'administration communale, raison pour laquelle il prête serment (Equey, La réforme de la loi vaudoise sur les communes, RDAF 2013 p. 248). Le fait qu'il n'ait qu'une voix consultative n'exclut pas qu'il soit en mesure d'influer fortement des décisions de portée majeure de la commune, dès lors qu'il dispose d'une vision transversale de l'ensemble des affaires communales, en participant à l'ensemble des séances de la municipalité et en assurant la coordination entre la municipalité et

- 21 - l'administration, ainsi que la transmission des informations entre la municipalité et le conseil communal, de même qu'avec les services de l'Etat. Sur ce point, on peut relever, dans un autre domaine, qu'il a été jugé que les greffiers sont soumis aux mêmes exigences d'impartialité et d'indépendance que les juges, dans la mesure où ils peuvent influencer sur le jugement, tel étant le cas lorsqu'ils collaborent à la formation de la décision du collège, en participant aux délibérations avec voix consultative (ATF 140 I 271 consid. 8.4.1 ; ATF 125 V 499 consid. 2b ; TF 5A_462/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3.2, RSPC 2014 p. 203), ce qui montre que la personne qui dispose d'une voix consultative collabore à la formation de la décision de l'organe auquel elle participe. D'autre part, n'étant pas soumis à réélection, le secrétaire municipal assume sa tâche dans la durée, ce qui lui assure une influence d'autant plus grande sur les affaires communales. Il dispose par ailleurs de la cosignature des actes de la municipalité. Il faut dès lors considérer qu'il se trouve au sommet de la hiérarchie communale, juste en dessous de la municipalité dont il dépend directement, et bénéficie d'une position privilégiée au sein du personnel de l'entreprise. Il exerce ainsi une position dirigeante élevée au sens de l'art. 3 let. d LTr., étant précisé que, contrairement à ce que plaide l'intimé, la jurisprudence n'exige pas que la personne exerçant une fonction dirigeante ait le pouvoir de prendre seule des décisions importantes. L'appel est bien fondé pour ce motif également. 6.

E. 6

a) Au début de l'année 2017, il a été procédé à l'analyse des dossiers et du fonctionnement du secrétariat municipal, malgré l'absence du demandeur. Par courrier du 1er mars 2017, la Municipalité a fait part au demandeur des résultats de l'analyse, dont il était ressorti que les procès-verbaux n'avaient pas été tirés sur le papier spécial prévu à cet effet et n'avaient pas été signés depuis le 1er décembre 2015, soit depuis la précédente visite du Préfet. Des retards importants avaient également été constatés s'agissant des dossiers de naturalisation. Il était en outre reproché au demandeur un manque d'organisation général du secrétariat municipal. Le demandeur était enfin invité à se déterminer sur ce courrier dans un délai au 17 mars 2017. b) Le demandeur s'est déterminé dans le délai imparti, par l'intermédiaire de son conseil, et a notamment indiqué que le précédent

- 7 - syndic conservait auprès de lui certains dossiers, dont le dossier de La Poste. Il a également exposé que le processus relatif aux procès-verbaux avait été appliqué d'après les explications du précédent secrétaire municipal, selon lesquelles les procès-verbaux devaient être tirés sur du papier spécial, signés et classés une fois par année avant la venue du Préfet. Il expliquait enfin le retard relatif aux dossiers de naturalisation par le départ de l'apprenti au cours de l'été 2016. Lors de son audition en qualité de témoin, K. _____, ancien secrétaire municipal ayant précédé le demandeur, n'a pas confirmé la manière de procéder du demandeur s'agissant des procès-verbaux, mais a à tout le moins affirmé que la date butoir pour la signature desdits procès-verbaux était juste avant la venue du préfet, auquel ces documents étaient présentés et « si possible après avoir été reliés ensemble ».

E. 6.1

L'intimé soutient cependant que, même si la LTr ne devait pas s'appliquer, les heures supplémentaires de l'intimé devraient lui être tout de même indemnisées. Il se prévaut de l'arrêt ATF 129 III 171 consid. 2.1, JdT 2003 I 241, selon lequel l'art. 321c CO est également applicable au cadre, lorsque son horaire de travail a été déterminé contractuellement. Il méconnaît cependant que les parties peuvent déroger à l'art. 321c al. 3

CO. En effet, aux termes de l'art. 321c al. 3 CO, l'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un

- 22 - 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. Selon la jurisprudence relative à cette disposition, les cocontractants peuvent valablement prévoir, par écrit, que les heures supplémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, « à tout le moins lorsque la rémunération des heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire » (ATF 124 III 469 consid. 3a). Le cas échéant, selon les contributions doctrinales citées dans l'arrêt 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4, la théorie de l'imprévision intervient en ce sens que si le travailleur est amené à accomplir des heures supplémentaires en nombre excédant notablement ce qui était prévisible lors de la conclusion de l'accord, l'employeur ne peut pas se prévaloir dudit accord pour refuser une rémunération spécifique (TF 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 6 ; TF 4A_485/2019 du 4 février 2020 consid. 6.2.2.2). Cette préoccupation ne fait référence qu'à la théorie de l'imprévision à appliquer dans toute espèce de relation contractuelle, selon laquelle la partie liée par un contrat peut se dégager partiellement ou totalement de ses obligations en cas de changement important et imprévisible des circonstances, ayant pour effet de créer une disproportion si grave, entre sa prestation et la contre-prestation de l'autre partie, que le maintien du contrat se révélerait abusif (clausula rebus sic stantibus ; TF 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4).

E. 6.2

En l'espèce, le contrat prévoit expressément qu' « à ce niveau de responsabilités, le collaborateur ne peut prétendre à être indemnisé pour d'éventuelles heures supplémentaires ». En outre, la rémunération de l'intimé, qui s'élevait à 10'000 fr. payable treize fois était suffisamment importante pour comprendre forfaitairement la rémunération des heures supplémentaires, d'autant qu'en compensation des heures supplémentaires, l'employeur accordait au collaborateur une semaine de vacances supplémentaires (art. 3 al. 2 LTr) et que l'intimé bénéficiait d'un libre horaire de travail, qui lui permettait cas échéant de prendre un congé de rattrapage. A cela s'ajoute qu'une partie des heures supplémentaires invoquées, relatives aux séances auxquelles l'intimé se rendait à bien plaisir (supra consid. 4.3), n'étaient pas exigées par l'employeur. Quoi qu'il

- 23 - en soit, il ne ressort pas du témoignage de l'ancien secrétaire municipal que le cahier des charges du secrétaire municipal était tel qu'il exigeait un nombre d'heures supplémentaires important, ce dernier ayant au contraire précisé ne pas avoir du tout eu le sentiment d'avoir été lésé par ce système de rémunération et l'intimé n'a pas allégué, encore moins établi que le cahier des charges ou les tâches qui lui avaient été confiées auraient été modifiés par rapport à ce qui était accompli par l'ancien secrétaire municipal et auraient exigé un nombre d'heures supplémentaires contraire aux prévisions des parties à l'engagement. La théorie de l'imprévision ne saurait s'appliquer en l'espèce et justifier une indemnisation des heures supplémentaires alléguées. Les heures accomplies ne pouvaient donc être allouées à titre d'heures supplémentaires. 7.

E. 7

Sur requête du demandeur, la défenderesse a transmis au demandeur le décompte de ses vacances et heures supplémentaires. Ces documents faisaient état, au 30 juin 2017, d'un solde d'heures supplémentaires de 537.45 heures. Le demandeur soutient que puisqu'elles

n'avaient pas été compensées sous forme de congés, ces heures devraient dès lors être indemnisées, à hauteur de 39'502 fr. 60. La défenderesse a toutefois produit des documents non professionnels ou privés du demandeur et suppose ainsi que ce dernier aurait utilisé une partie de son temps de travail pour des activités qui ne seraient pas en lien avec sa fonction de secrétaire municipal. Elle fait également valoir que le contrat de travail stipulait que le demandeur était « responsable de prendre ses dispositions afin de gérer de façon optimale son emploi du temps » et que « à ce niveau de responsabilités, le collaborateur ne peut pas prétendre à être indemnisé pour d'éventuelles heures supplémentaires ». Lors de son audition en qualité de témoin, E. _____, boursière au sein de la défenderesse, a expliqué que la qualité de chef de service pouvait amener à effectuer davantage d'heures mais qu'une rémunération en conséquence était prévue. Elle a également confirmé que le

- 8 - demandeur n'avait pas d'horaires fixes et qu'il était libre d'organiser son emploi du temps, tout en précisant que l'horaire de 42.5 heures par semaines et de 8.5 heures par jour valait aussi pour le demandeur. Le témoin précité et K. _____, prédécesseur du demandeur, également entendu en tant que témoin, ont tous deux confirmé que la présence du demandeur pouvait être requise pour certaines occasions hors des heures de travail habituelles, occasions qui pouvaient se dérouler pendant la pause de midi, en soirée ou le week-end. Il s'agissait entre autres des séances de naturalisation, des séances de présentation des projets architecturaux pour le nouveau collègue intercommunal, les soirées de réception des nouveaux habitants, et jeunes citoyens. S'agissant des séances du Conseil Communal, des visites aux vigneron et des joutes municipales, des réceptions des syndics et municipaux du groupe [...], le secrétaire municipal s'y rendait à bien plaisir mais sa présence n'était pas exigée. Il était en outre encouragé à se rendre aux réunions locales et régionales des secrétaires municipaux mais sa présence n'était pas non plus exigée. Leurs propos ont en substance été confirmés par le témoin Q. _____, ancien syndic de la défenderesse. K. _____ a encore précisé que ce temps de travail supplémentaire – dont il était difficile d'estimer la quotité dans la mesure où elle variait d'une année à l'autre – était généralement compensé sous forme de congés et que même si ce n'était pas systématiquement le cas il n'avait pas du tout le sentiment d'avoir été lésé par ce système. S'il voulait prendre une demi-journée de congé en rattrapage, il n'avait pas de demande particulière à formuler.

E. 7.1

L'appelante fait encore valoir que le solde de vacances de l'intimé était à zéro à la fin des rapports de travail, car ce solde aurait été intégralement compensé par la libération de l'obligation de travailler. Les premiers juges ont retenu un solde de 26 jours de vacances. Ils ont considéré que l'intimé avait été licencié le 27 mars 2017 avec une période de congé jusqu'au 30 juin 2017, soit un total de 70 jours. Compte tenu que S. _____ était en incapacité de travail jusqu'au 21 avril 2017, la durée de la libération de l'obligation de travailler revenait à 51 jours. Cela étant, ils ont admis une compensation partielle du solde de vacances durant la libération de l'obligation de travailler à hauteur de 8 jours.

E. 7.2

A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut

- 24 - cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2 ; ATF 128 III 271 consid. 4a/aa). Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2 ; ATF 131 III 623 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de

E. 7.3

L'appelante soutient, en se fondant sur le certificat du médecin-traitant de l'intimé du 28 mars 2017, qu'avant le 21 avril 2017, l'incapacité de l'intimé ne l'empêchait pas de profiter de ses vacances. Il méconnaît le sens de ce certificat (cf. supra consid. 4.4), dont il résulte que, jusqu'à mi-avril à tout le moins (en réalité jusqu'au 21 avril 2017, selon le certificat du 16 juin 2017), l'intimé était en incapacité de travail, quel que soit l'emploi envisagé, une reprise étant possible depuis lors, mais non dans le poste occupé. L'incapacité n'était dès lors pas liée uniquement au poste de travail occupé jusqu'au 21 avril 2017 et c'est de

- 25 - manière pertinente que les premiers juges ont retenu que la durée de la libération de l'obligation de travailler revenait à 51 jours, étant rappelé qu'en cas de maladie ou d'accident pendant le délai de congé, il n'y a pas lieu de tenir compte de cette période, si l'atteinte à la santé empêche le repos et la détente du travailleur et le rend incapable d'exercer son droit aux vacances (Cerottini, Le droit aux vacances, thèse Lausanne 2001, pp. 264 ss). On doit donc retenir un solde de vacances de 26 jours, pour une période de libération de l'obligation de travailler de 51 jours. En compensant seulement 8 jours, les premiers juges sont notablement en-dessous des proportions de l'ordre du quart au tiers de la période de libération, sans qu'aucun motif particulier, tenant par exemple à des circonstances familiales ou de santé, qui aurait rendu les recherches d'emploi difficiles nonobstant la libération de l'obligation de travailler n'ait été établi. Il ressort au contraire de la pièce 28 que l'intimé a satisfait à ses obligations de recherches d'emploi d'avril à juin 2017. Une compensation d'un quart à un tiers ouvre une fourchette de 12.75 à 17 jours. En définitive, il se justifie de compenser 15 jours, de sorte que seuls

E. 8

Dans le cadre de sa surveillance régulière de la commune, le Préfet s'est rendu, le 23 mars 2017, auprès de la Municipalité. Il a constaté à cette occasion que les procès-verbaux n'étaient ni imprimés, ni signés selon les prescriptions applicables.

E. 8.1

En conclusion, seul un montant brut de 5'955 fr. 95 doit être alloué à l'intimé en lien avec ses prétentions relatives aux heures supplémentaires et au droit aux vacances examinées par les premiers juges. Cela étant, dans la mesure où les conclusions de la demande reposaient également sur d'autres prétentions, qui n'ont pas été examinées par les premiers juges compte tenu du résultat auquel ils étaient parvenus et qui pourraient, si elles étaient fondées, conduire à

- 26 - l'admission de la demande, il se justifie de renvoyer la cause au tribunal de première instance afin qu'il se prononce sur les indemnités pour licenciement abusif et atteinte à la personnalité dont le demandeur se prévalait à hauteur de 40'000 francs. Partant, il y a lieu, d'une part, de réformer le jugement entrepris en ce sens que les conclusions de la demande en paiement d'heures supplémentaires, respectivement de travail supplémentaire, sont rejetées et que U._____ doit verser à S._____ la somme de 5'955 fr. 95 à titre de droit aux vacances, et, d'autre part, d'annuler, pour le surplus, le jugement entrepris et de renvoyer la cause aux premiers juges pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu de statuer sur les dépens de première instance.

E. 8.2

S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC), l'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de deuxième instance. Enfin, la charge des dépens de deuxième instance est évaluée à 4'200 fr. (art. 7 TDC) pour chaque partie. Puisqu'elle obtient gain de cause à concurrence de 4/5 de ses prétentions, l'appelante a droit à des dépens réduits de deuxième instance d'un montant arrondi, après compensation, de 2'500 fr. ($[4/5 \times 4'200] - [1/5 \times 4'200]$) à titre de dépens de deuxième instance.

E. 8.5

heures par jour valait aussi pour l'intimé. L'ancien secrétaire municipal a par ailleurs affirmé qu'il pouvait prendre une demi-journée de congé de rattrapage sans faire de demande particulière. L'état de fait a été complété en ce sens.

E. 9

Ensuite des séances des 21 et 27 mars 2017, la Municipalité a décidé de résilier le contrat de travail du demandeur. Ce dernier a été licencié avec effet au 30 juin 2017 par courrier recommandé du 27 mars 2017, dont la teneur est notamment la suivante :

- 9 - « La Municipalité constate que les manquements sont nombreux, qu'elle les considère comme graves et que vos déterminations n'apportent à cet égard pas d'élément convaincant ou permettant d'entrevoir une amélioration de la situation. Ces manquements empêchent la continuation des rapports de travail en raison d'une perte du rapport de confiance nécessaire à la poursuite, à plus forte raison à un tel niveau des responsabilités ».

E. 10

a) Le 28 mars 2017, le Dr Z._____ a établi un certificat médical dont la teneur est la suivante : « Le médecin soussigné certifie que M. S._____, né le [...], serait médicalement apte à reprendre le travail, dès la mi-avril 2017, mais une reprise dans son poste actuel est exclue. » Le 16 juin 2017, le Dr Z._____ a établi un nouveau certificat médical dont la teneur est la suivante : « Le médecin soussigné certifie par le présent certificat, que Monsieur S._____, né le [...], a été en traitement médical du 16.12.2016 au 21.04.2017 en raison d'un état dépressif réactionnel à un conflit professionnel. » b) Dès le 18 avril 2017, le demandeur s'est remis en quête d'un emploi et a régulièrement offert ses services à des employeurs potentiels.

E. 11

jours doivent être indemnisés, ce qui correspond à un montant brut de 5'955 fr. 95 ($[10'000 \times 13 \times 8,33\%] / 20 \times 11$), dont à déduire les cotisations sociales légales et contractuelles,

avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er juillet 2017. L'appel doit être partiellement admis sur ce point. 8.

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