

VD_GERICHTE P319.010407 vom 21. Dezember 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-12-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P319.010407

FR: VD_GERICHTE P319.010407 du 21 décembre 2020

IT: VD_GERICHTE P319.010407 del 21 dicembre 2020

Erwägungen

E. 3.1

Se prévalant d'une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé aurait réclamé une augmentation de salaire. Elle soutient que l'intimé n'aurait jamais formulé une telle demande.

E. 3.2

L'interrogatoire et la déposition d'une partie sont des moyens de preuve objectivement adéquats prévus par la loi (art. 168 al. 1 let. f CPC). Le juge forge sa conviction après une libre appréciation des preuves (art. 157 CPC). Néanmoins, de manière générale, la déposition de partie n'a, en raison de la partialité de son auteur, qu'une faible force probante et doit être corroborée par un autre moyen de preuve (CACI 31 mars 2017/133).

- 10 -

E. 3.3

Les premiers juges se sont fondés sur une déclaration de l'intimé qui a confirmé lors de son interrogatoire avoir demandé, après six mois de travail, « à ce que l'augmentation prévue par le contrat de 100 fr. tous les trois mois soit respectée ». Cette déclaration n'est corroborée par aucun autre élément au dossier. Elle ne suffit pas en tant que telle à établir le bien-fondé des allégations de l'intimé qui ne les a appuyées sur aucun autre moyen de preuve, comme par exemple des témoignages de collègues qui auraient assisté à ses demandes d'augmentation de salaire. Cet élément doit donc être écarté de l'état de fait qui a été modifié en conséquence. Cette question est toutefois sans incidence au vu de ce qui suit.

E. 4.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir écarté ses allégations selon lesquelles les parties seraient convenues d'une unique augmentation de salaire à 3'800 francs.

E. 4.2

La partie qui se prévaut à son avantage d'un contrat modificatif doit prouver que l'autre partie l'a accepté (art. 8 CC [Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). Comme tout contrat, le contrat modificatif, ou avenant, est parfait lorsque les parties ont manifesté leur volonté, réciproquement et d'une manière concordante (art. 1 al. 1 CO).

E. 4.3

supra), ce grief perd toute portée et doit être rejeté.

E. 5.1

L'appelante fait valoir que le congé immédiat était justifié. Elle expose que l'intimé avait fait l'objet de plusieurs avertissements et qu'il ne respectait systématiquement pas les

instructions de son employeur.

E. 5.2

Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (cf. art. 337 al. 2 CO).

- 12 - Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4; TF 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 2; TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012 consid. 3). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a). La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (Gabriel Aubert, in Commentaire romand du Code des obligations I, 2e éd., Bâle 2012, n. 6 ad art. 337). Les infractions que le travailleur perpète à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (cf. Ullin Streiff/Adrian Von Kaenel/Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu art. 319 – 362*

- 13 - OR, 7e éd., Zurich/Bâle/Genève 2007, n. 5 ad art. 337 CO; cf. également ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3). Il a en outre été jugé que l'injure grave proférée par le travailleur à l'adresse de son employeur, en l'absence de collègues ou de clients, ne justifiait un congé immédiat que si la situation de tension accrue qui s'est manifestée dans l'usage des gros mots en question ne relevait pas d'un comportement non-conforme au contrat ou à la loi de la part de l'employeur lui-même; en d'autres termes, celui-ci ne doit rien avoir à se reprocher (TF 4C_435/2004 du 2 février 2005, consid. 4.1). Les autres manquements comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337). On peut encore

relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3 non publié in ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récidive de l'employé doit également être prise en considération (TF 4A_333/2009 précité ibidem). S'agissant de l'avertissement, aucune forme n'est requise, si bien qu'il peut être donné oralement ou par écrit (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 715). Toutefois, il doit être explicite et indiquer quel comportement l'employeur considère comme incriminé et inadmissible (TF 4C_10/2007 du 30 avril 2007, consid. 2.1). En ce sens, le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée (idem, consid. 2.1). Toutefois, l'avertissement ne doit pas permettre à l'employeur de résilier par la suite pour un minime manquement (ATF 127 III 153, consid. 1). En effet, plusieurs avertissements peuvent être nécessaires selon la gravité, la nature et la durée des manquements (Wyler/Heinzer, op.cit., p. 715).

- 14 - Pour qu'il y ait de justes motifs permettant un licenciement immédiat, il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi effectivement un préjudice (ATF 124 III 25 consid. 3b). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient à celui qui invoque l'existence de justes motifs de prouver les faits qui les fondent (cf. Christian Favre/Charles Munoz/Rolf A. Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., Lausanne 2010, n. 3.1 ad art. 337 CO, réf. cit.). Le juge applique à cet égard les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et les responsabilités du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a).

E. 5.3

Les premiers juges ont considéré que les deux motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat – soit le refus de plier des cartons et une altercation avec un tiers dans le restaurant – n'étaient pas démontrés par l'appelante qui invoquait comme seul moyen de preuve le témoignage de B. _____, ami de T. _____ et ancien employé de l'appelante. A les supposer avérés, ces motifs n'étaient dans tous les cas pas suffisamment graves à eux seuls pour justifier une rupture des relations de confiance entre les parties, à moins d'avoir été précédés d'un avertissement. Or, en l'espèce, le tribunal a estimé que les avertissements qui avaient été au préalable adressés à l'intimé n'étaient pas précisément formulés en ce sens qu'ils ne permettaient pas toujours de comprendre quel était le comportement reproché à l'intimé et quel comportement était susceptible d'entraîner un licenciement immédiat s'il se répétait. Enfin, le tribunal a relevé que ces manquements, s'ils étaient avérés, apparaissaient dans un contexte extrêmement tendu entre les parties, l'intimé se trouvant dans une position de fragilité puisqu'il était dans l'attente d'un permis B, ce que l'appelante savait. Le licenciement immédiat se fonde sur cinq événements, à savoir : un refus de préparer les épices de la sauce tomate le 11 avril 2018 (selon avertissement du 16 avril 2018), un refus de couper les oignons le

- 15 - 1er juin 2018 (selon avertissement du 4 juin 2018), l'absence du travail le 4 juin 2018 prétendument injustifiée (selon avertissement du 4 juin 2018), le fait d'avoir « fait un cirque » pendant 15 minutes le 10 juin 2018 et un refus de plier des cartons de sauce tomate le 11 juin 2018 (selon lettre de licenciement du 11 juin 2018). Le prétendu refus de l'intimé de préparer les épices, de couper les oignons et de plier des cartons de sauce tomate et le fait d'avoir « fait un cirque » n'ont pas été établis par l'appelante, celle-ci se limitant à alléguer

sa propre version des faits sans pour autant la fonder sur des éléments concrets. S'agissant de l'absence du 4 juin 2018, l'intimé avait indiqué le 3 juin 2018 qu'il ne viendrait pas le lendemain car il s'était bloqué le dos, ce que l'appelante ne conteste pas. L'intimé a ensuite produit à son employeur un certificat médical daté du même jour, soit le 4 juin 2018, qui légitime son absence. A cela s'ajoute que l'avertissement du 16 avril 2018 est sans doute tardif puisque l'appelante a attendu cinq jours avant de reprocher à l'intimé son prétendu manquement. Ainsi, les motifs de licenciement invoqués par l'appelante ne sont pas établis. Dans tous les cas, même à les supposer prouvés, les prétendus manquements sont d'une gravité insuffisante pour justifier un licenciement immédiat. Il est notoire que dans le cadre de la restauration et du fast-food le travail se fait dans un stress important. Cela était d'autant plus le cas pour l'intimé puisque, comme l'ont retenu les premiers juges, l'appelante avait imposé une non-augmentation du salaire, alors que cette augmentation avait été convenue, et lui a refusé des vacances – réclamées par l'intimé plus de deux semaines à l'avance pour aller retrouver sa femme et la ramener en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial – au motif qu'il lui fallait respecter un préavis de soixante jours. Le climat était donc tendu, et cela en partie au moins en raison de l'attitude de l'employeur. Si une fois ou l'autre, l'intimé a refusé de préparer des épices, respectivement de couper des oignons et de plier des cartons, cela peut être mis sans hésitation sur le compte de

- 16 - l'énerverment et ne doit pas être considéré comme une volonté de nuire. On ne voit pas qu'il s'agissait là, comme le prétend l'appelante, d'un refus systématique de se conformer aux instructions de l'employeur. Il en va de même de « faire un cirque » (ce qui est du reste un reproche peu précis) un soir en fin de travail. Tous ces événements, même s'ils étaient prouvés, ne seraient pas de nature à rompre irrémédiablement le lien de confiance entre les parties. En conséquence, les motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat ne sont pas établis et, même s'ils l'étaient, ne sont pas d'une gravité telle qu'ils légitimeraient une résiliation immédiate. La résiliation immédiate n'était donc aucunement justifiée et le grief de l'appelante doit être rejeté.

E. 6

L'appelante fait valoir que le solde de salaire pour le mois de mai 2018 s'élèverait à 2'500 fr. brut. Elle se fonde uniquement sur le fait que, selon elle, le salaire de ce mois-là était de 3'800 francs. Dès lors que les moyens de l'appelante relatifs au montant du salaire doivent être rejetés pour les motifs exposés ci-dessus (cf. consid.

E. 7.1

L'appelante soutient qu'elle a produit les relevés des vacances prises par l'intimé et que le contenu de ces documents aurait été confirmé par les déclarations des parties et des témoins. L'intimé, quant à lui, se serait contenté d'affirmer qu'il n'a jamais pris de vacances, ce qui serait contredit pas les pièces au dossier.

- 17 -

E. 7.2

Les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait produit aucune pièce qui aurait démontré la prise de vacances par l'intimé. L'appelante devait supporter l'échec de la preuve et la prétention de l'intimé en paiement d'une indemnité pour ses vacances non prises devait être admise. Le raisonnement du tribunal peut être intégralement confirmé. Comme l'ont retenu les premiers juges, le fardeau de la preuve en la matière est à la charge

de l'employeur (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 513 et réf. cit.). Or, en l'espèce, les deux pièces (nos 114 et 115) produites par l'appelante à ce titre sont des documents dactylographiés à l'en-tête de l'appelante, non datés et non signés, qui se présentent ainsi : « Vacances 2017 Tous ces jours de vacances se fait remplacé (sic) par moi-même ou bien Mr Chers (sic)

E. 08

jours du 11.08 au 18.08/2017 15 jours du 02.10 au 16.10/2017 » et « Vacances 2018 Tous ces jours de vacance (sic) se fait remplacé (sic) par moi-même ou bien Mr Chers (sic) 5 jours du 22.02 au 26.02 2018 3 jours du 19.03 au 21.03 2018

E. 8

jours du 23.04 au 30.04 2018 ». Ces documents constituent donc de simples déclarations de partie. Le témoin R. _____ a indiqué qu'il avait remplacé l'intimé pendant une semaine en avril 2018, ce qui pourrait coïncider avec la mention des « 8 jours du 23.04 au 30.04 2018 » figurant sur la pièce no 115. Toutefois, le témoin avait encore précisé que « tout cela peut d'ailleurs être contrôlé », que le temps de travail était contrôlé par une carte de timbrage et que son employeur – soit l'appelante – lui remettait un décompte des heures travaillées à la fin de chaque mois. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'appelante a produit des décomptes – qu'elle a intitulés « rapport

- 18 - périodique » – des heures travaillées par R. _____. Ces relevés sont toutefois inutilisables : pour certains mois, ces décomptes mentionnent davantage d'heures que le nombre retenu par l'appelante dans ses pièces nos 115 et 116 (en juillet 2017 par exemple) tandis que, pour d'autres mois, les heures indiquées dans le « rapport périodique » ne correspondent pas à celles figurant dans les pièces nos 115 et 116 (en octobre 2017 par exemple). Dans ces conditions, il faut considérer que le seul témoignage de R. _____, intervenu un an et demi après les faits, ne suffit pas à prouver les jours de vacances de l'intimé. Au demeurant, comme relevé par le tribunal, le passeport de l'intimé atteste qu'il s'est rendu à [...] pour aller y chercher sa femme le 20 juin 2018, soit après la résiliation des rapports de travail avec l'appelant. A défaut pour l'appelante d'avoir apporté des éléments probants, il faut considérer que l'intimé n'a pas pris de vacances et était en droit de réclamer le paiement d'une indemnité à ce titre. Le grief de l'appelante doit être rejeté.

E. 8.1

Enfin, l'appelante fait valoir que l'intimé a admis en procédure avoir pris des repas à midi et le soir et qu'il est expressément indiqué dans le contrat de travail que les repas pris par l'employé devaient être facturés. Elle fait donc grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'il n'était pas établi que le travailleur avait pris des repas, et en déduit que ceux-ci auraient dû lui allouer ses conclusions reconventionnelles par 6'965 fr. 50.

E. 8.2

Les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas produit un règlement lui permettant d'établir que ses employés pouvaient prendre des repas au sein de l'établissement lorsqu'ils travaillaient et

- 19 - n'avait pas prouvé que l'intimé avait effectivement pris ses repas au travail.

L'appelante estime que son allégué 178 avait été admis, ce qui la dispensait de la preuve. Ledit allégué a la teneur suivante : « Tout au long de la relation contractuelle, le demandeur a pu bénéficier des repas pris sur son lieu de travail, tant le midi que le soir ». L'intimé s'était déterminé sur cet allégué en ces termes : « admis, étant précisé que c'est ce qui avait

été convenu entre les parties ». L'allégué 179 de l'appelante a la teneur suivante : « La défenderesse est dès lors en droit de facturer une indemnité nette de CHF 540.00 par mois (repas du midi (sic) CHF 300.00 ; repas du soir CHF 240.00) à ce titre et cela conformément à l'art. 29 de la convention collective de travail ». L'intimé s'était déterminé sur cet allégué comme il suit : « Contesté. La défenderesse avait signifié oralement au demandeur que les repas de midi et du soir étaient pris en charge si l'employé travaillait aux horaires correspondant à ces repas. Par ailleurs, conformément au cours ordinaire des choses et à l'expérience de la vie, il est usuel que les frais de repas soient pris en charge par l'employeur dans le domaine de la restauration. En outre, le contrat de travail n'indique pas que l'employé devrait prendre en charge ces frais. ». Comme relevé par les premiers juges, le contrat de travail indique que « Tous les repas pris par les employés sont payés », sans qu'il soit précisé par qui. L'art. 13 CCNT indique que les repas font partie des montants qui seuls peuvent être déduits du salaire. L'appelante n'a pas déduit les repas pris par l'intimé du salaire de celui-ci, de sorte que l'art. 13 CCNT ne lui est d'aucun secours. On peut même se demander si l'on ne devrait pas déduire de cette disposition, mise en rapport avec l'obligation imposée à l'employeur par l'art. 14 ch. 2 CCNT de remettre chaque mois au travailleur un décompte détaillé de son

- 20 - salaire, une interdiction de facturer les repas à part. Mais cette question peut demeurer ouverte compte tenu de ce qui suit. A première vue, il apparaîtrait que la critique de l'appelante est fondée, les premiers juges ayant ignoré l'aveu de l'intimé quant à l'allégué 178. Mais selon ledit allégué, le travailleur « a pu bénéficier » des repas pris sur place – ce qui ne signifie pas qu'il les a effectivement pris et surtout ne renseigne pas sur le nombre de repas qu'il aurait pris. Comme relevé par les premiers juges, il n'y a à cet égard aucune preuve – pas même un décompte établi par l'employeur. Cela étant, l'appel doit être rejeté sur ce point également.

E. 9.1

En définitive, l'appel, manifestement mal fondé (art. 322 al. 1 CPC), doit être rejeté et le jugement querellé confirmé. Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond pour les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC). Dans le cas d'espèce, et malgré l'issue du litige, l'appelante sera mise au bénéfice de cette disposition et aucun frais ne sera mis à sa charge. L'avance de frais qu'elle a versée par 638 fr. lui sera restituée. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à déposer une réponse.

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