

# VD\_GERICHTE P320.039664 vom 24. Februar 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-02-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_P320.039664](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P320.039664)

FR: VD\_GERICHTE P320.039664 du 24 février 2025

IT: VD\_GERICHTE P320.039664 del 24 febbraio 2025

## Erwägungen

### E. 3.1

L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Il doit ainsi s'efforcer d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des conclusions juridiques qui en sont tirées. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens déjà présentés aux juges de première instance, si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et le grief doit être déclaré

- 16 - irrecevable (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5 ; TF 4A\_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 3.2 ; TF 4A\_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, SJ 2018 I 21). La 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 141 III 569 consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2 ; TF 5A\_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3 ; TF 5A\_573/2017 du 19 octobre 2017 consid. 3.1). Ainsi, lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient en effet pas à l'autorité d'appel de comparer l'état de fait qui lui est présenté avec celui de la décision attaquée pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (cf. parmi d'autres : TF 5A\_790/2023 du 23 mai 2024 consid. 5 ; CACI 21 août 2023/336 consid. 4.1).

### E. 3.2

Le mémoire d'appel débute par une partie intitulée « Exposé préliminaire », dans lequel l'appelant présente un état de fait en se référant à des pièces produites en première instance, sans reprendre ni critiquer l'état de fait retenu dans le jugement attaqué. Dans la mesure où l'appelant n'indique pas les motifs pour lesquels les faits mentionnés s'écarteraient éventuellement des constatations des premiers juges, cette partie est irrecevable, faute de répondre aux exigences de motivation de l'appel rappelées ci-dessus. L'appelant critique la prise en compte des déclarations du témoin V.\_\_\_\_\_, qui aurait, selon lui, fourni des explications emplies de contradictions et d'hésitations. Le témoin a affirmé avoir systématiquement corrigé les fiches d'heures fournies par l'appelant et les avoir rectifiées avec lui. L'appelant relève que l'intimée n'a pas produit des fiches de contrôle corrigées et signées par l'appelant hormis celles de mai

- 17 - à septembre 2018 et de janvier à mars 2020. Or, le témoin a expliqué que l'appelant ne se présentait pas toujours à ses convocations, de sorte qu'il n'est pas surprenant qu'il n'y ait pas davantage de fiches signées par ses soins. Par ailleurs, comme l'ont relevé les premiers juges, les rectifications opérées apparaissaient sur les fiches de salaire mensuelles et l'appelant ne les a jamais contestées. Ainsi que cela ressort du jugement de première instance, deux fiches de salaire étaient établies, une première avant le 25 du mois, date de paiement des salaires, sans mention du détail des heures, puis une seconde, une fois que l'employé avait remis son décompte, qui mentionne le détail des heures effectuées et le solde en faveur de l'employé ou de l'employeur. Les premiers juges pouvaient à bon droit tenir compte des déclarations du témoin V.\_\_\_\_\_. L'appelant reproche aux premiers juges de s'être fondés sur les fiches de salaire établies par l'employeur mentionnant les heures supplémentaires accomplies et non sur les tableaux de contrôle des heures établis par l'employé lui-même. Il se réfère aux témoignages de B.\_\_\_\_\_ et de [...], qui ont indiqué que les chauffeurs devaient parfois attendre pour qu'une place se libère et puissent charger la marchandise et que cela pouvait se compter en heures. Or, même si le temps d'attente n'est pas pris en compte par le tachygraphe, il a été constaté que les chauffeurs devaient indiquer leur heure d'arrivée sur le groupe WhatsApp et que c'est notamment sur cette base que les relevés d'heures étaient corrigés, le cas échéant en fonction de l'heure d'arrivée constatée par V.\_\_\_\_\_. L'appelant ne parvient pas à démontrer que ce temps d'attente au quai n'a pas été pris en compte dans la détermination des heures accomplies par ses soins. Contrairement à ce qu'il soutient, la mise en place du groupe WhatsApp ne date pas de février 2020, mais a commencé dès le début de la relation contractuelle, comme cela figure aux allégués 100 et 101 de la réponse, admis dans la réplique. Ainsi, il n'y a pas lieu de revenir sur l'appréciation des premiers juges de tenir compte des indications mentionnées dans les fiches de salaires adressées chaque mois à l'appelant, et non de se fonder sur les tableaux d'heures remplis par l'appelant. En effet, selon le Tribunal fédéral, il est « typique que les propres notes (ou "contrôles d'heures") de l'employé, lorsqu'elles ne sont

- 18 - pas contresignées par l'employeur, ne permettent pas d'apporter cette preuve ; il s'agit en fin de compte d'affirmations d'une partie » (TF 4A\_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.3). En l'espèce, les tableaux établis par l'appelant, qui n'ont de toute évidence pas été validés par l'employeur, ne suffisent pas à apporter la preuve de l'accomplissement des heures qui y sont mentionnées. Dans la mesure où les fiches de salaire n'ont jamais été contestées par l'appelant, il convient de s'y référer, comme l'ont fait les premiers juges.

#### **E. 4.1**

L'appelant conteste le refus des premiers juges de lui allouer sa prétention en paiement de ses frais de repas.

#### **E. 4.2**

Selon l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO). Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls (art. 327a al. 3 CO). Cette

disposition est violée par la convention selon laquelle le travailleur s'engage à rembourser à l'employeur les dépenses nécessaires à l'exécution du travail ou par celle par laquelle le travailleur s'engage à pourvoir directement au règlement de ce type de dépenses à l'égard de tiers (ATF 124 III 305 consid. 3 et 5). Les frais nécessaires à l'activité professionnelle comprennent toutes les dépenses occasionnées par le travail, notamment les frais de matériel, les frais de déplacement ou de voyage ou encore les frais de vêtements (Danthe, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Berne 2022, n. 5 ad art. 327a CO). Il a également été reconnu par le Tribunal

- 19 - fédéral que l'employeur qui ne fournit pas de place de travail à l'employé, qui utilise une pièce de son logement, doit assumer les coûts relatifs à cette pièce en tant que frais nécessaires au sens de l'art. 327a CO (TF 4A\_533/2018 du 23 avril 2019 consid. 6). Il appartient au travailleur de faire valoir ses dépenses effectives en présentant un décompte et les quittances originales (Wylter/Heinzer/Witzig, Droit du travail, 5e éd. 2024, p. 371 ; Danthe, op. cit., n. 22 ad art. 327a CO et n. 4 ad art. 327c CO). Selon Wylter/Heinzer/Witzig, lorsque les parties conviennent d'un remboursement forfaitaire des frais, l'employeur peut partir de l'idée que le forfait couvre les frais aussi longtemps que le travailleur ne formule aucune objection (Wylter/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 380). D'après Danthe, une telle présomption ne doit pas empêcher le travailleur de faire valoir une prétention en remboursement de ses frais effectifs, sous réserve d'abus de droit (Danthe, op. cit., n. 24 ad art. 327a CO). Le Tribunal fédéral considère en tout cas que l'employeur ne peut invoquer l'absence d'objection de la part du travailleur que si celui-là ne peut raisonnablement pas se rendre compte du caractère insuffisant du forfait convenu (TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 consid. 2).

### **E. 4.3**

En l'espèce, les premiers juges ont rejeté la prétention de l'employé au motif qu'il n'avait pas apporté la preuve des frais effectifs de repas qu'il avait supportés, n'ayant produit aucun document à cet appui. L'appelant critique ce raisonnement en soutenant, en substance, que l'on ne pouvait pas lui reprocher de ne pas avoir gardé les justificatifs, dès lors que son avenant au contrat de travail stipulait que ces frais étaient inclus dans le salaire, et qu'il y avait lieu, dès lors, d'appliquer l'art. 42 al. 2 CO. Il soutient par ailleurs que le raisonnement des premiers juges conduit à un résultat choquant qui favorise l'employeur qui se dérobe à ses obligations, au détriment du travailleur, partie faible au contrat. Les arguments de l'appelant ne convainquent pas. D'abord, il est surprenant que l'appelant n'ait pas pris soin de garder ses justificatifs

- 20 - après avoir consulté son avocat fin 2019 et avoir été mis au courant de ses droits. Ensuite, l'art. 42 al. 2 CO est réservé aux situations où il est impossible ou très difficile d'apporter la preuve stricte d'un élément factuel. Or tel n'est pas le cas en l'occurrence, puisque l'absence de preuve découle de la négligence de l'appelant lui-même, qui n'a ni établi de décompte, comme l'impose pourtant l'art. 327c CO, ni gardé les justificatifs. Dans ces circonstances, on ne saurait reprocher aux premiers juges d'avoir considéré que la prétention en remboursement des frais de repas devait être rejetée, faute de preuve des montants effectifs supportés. D'ailleurs, l'art. 8.3 du Règlement d'entreprise de l'intimée prévoit que « [l]e collaborateur doit présenter les justificatifs de ces frais et lors de déplacements réguliers, établir un décompte à la fin de chaque mois qu'il fera signer par la direction de l'entreprise ». Comme le relève enfin l'intimée dans son mémoire de réponse, tant la CCT vaudoise que l'accord passé entre l'ASTAG Berne et la section romande des

Routiers Suisses de Berne exigent la remise de justificatifs pour le remboursement des frais (art. 16 CCT pour la branche des transports routiers du canton de Vaud du 1er janvier 2007 ; art. 4 de la Réglementation salariale pour l'année 2024 entre l'ASTAG et la section de Berne de l'association suisse des transports routiers). Le montant forfaitaire de 18 fr. invoqué par l'appelant en référence à la CCT vaudoise ne peut pas être pris en compte, dans la mesure où les parties n'ont pas convenu d'appliquer un régime forfaitaire comme le permet l'art. 327a al. 2 CO, seuls les frais effectifs au sens de l'al. 1 étant ici pertinents. Il convient dès lors de confirmer le jugement attaqué en ce qu'il rejette la prétention de l'appelant en remboursement de ses frais de repas.

## **E. 5**

- 21 -

### **E. 5.1**

L'appelant critique le rejet par le tribunal de sa prétention en remboursement des retenues de salaire liées aux dommages causés sur les véhicules.

### **E. 5.2**

Aux termes de l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Conformément aux règles générales en matière de responsabilité contractuelle, la responsabilité du travailleur au sens de cette disposition présuppose une faute, un dommage, une violation du contrat et un lien de causalité adéquate entre celle-ci et le dommage survenu. L'employeur doit prouver la violation contractuelle, le dommage et le lien de causalité, tandis que le travailleur peut prouver qu'il n'a pas agi fautivement (ATF 144 III 327 consid. 4.2.1). La faute peut se définir comme un manquement de volonté aux devoirs imposés par l'ordre juridique, en l'occurrence le contrat : le débiteur n'a pas agi conformément à ce que l'on était en droit d'attendre de lui (Dunand Jean-Philippe, *La responsabilité civile du travailleur* [art. 321e CO], in : *Quelques actions en responsabilité*, Neuchâtel 2008, p. 75 ss, n. 22). Pour apprécier si une négligence peut être reprochée au travailleur, il faut également se référer à l'art. 321e al. 2 CO, lequel détermine la mesure de la diligence attendue (Dunand, op. cit., n. 23). La distinction entre faute grave, moyenne et légère est pertinente au regard de l'étendue de la réparation du préjudice au sens de l'art. 321e al. 2 CO (Dunand, *Commentaire du Contrat de travail*, n. 25 ad art. 321e CO). Il y a faute grave lorsque le comportement de l'employé est objectivement et subjectivement inexcusable (ATF 115 II 283, JdT 1989 I 707 ; Dunand, *Commentaire du Contrat de travail*, n. 25 ad art. 321e CO). La faute légère est caractérisée par un comportement objectif ou un manquement subjectif qui, sans être acceptable, n'est pas particulièrement répréhensible, alors que la faute moyenne se définit de manière négative comme une faute qui n'est ni légère ni grave (Dunand, *Commentaire du Contrat de travail*, n. 25 ad art. 321e CO). En principe, un dommage causé de manière intentionnelle constitue une faute grave, celui causé par négligence pouvant en revanche relever d'une faute légère, moyenne ou

- 22 - grave, suivant les circonstances (Dunand, *Commentaire du Contrat de travail*, n. 41 ad art. 321e CO ; Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 2012, n. 2 ad art. 321e CO). Selon la jurisprudence, constitue une négligence grave la violation des règles élémentaires de prudence dont le respect se serait imposé à toute personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances (ATF 146 III 326 consid. 6.2 ; ATF 128 III 76 consid. Ib ; ATF 119 II 443 consid. 2). L'art. 321e al. 2 CO atténue considérablement l'étendue de la responsabilité

du travailleur, en prescrivant que la « mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître ». Certains dommages sont inhérents à la nature même de l'activité, tels que des accidents de circulation pour le chauffeur ou le livreur (Dunand, Commentaire du Contrat de travail, n. 32 ad art. 321e CO). La liste de l'art. 321e al. 2 CO n'est pas exhaustive (TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 consid. 7.3.1), l'ensemble des circonstances devant être prises en compte pour fixer l'étendue de la réparation, le juge ayant à cet égard un large pouvoir d'appréciation (Wyler/Heinzer/Witzig, op. cit., p. 160, ainsi que la casuistique des p. 162 s., en particulier le cas du chauffeur auteur de quatre accidents en l'espace d'une année, dont deux ont mené à un dommage total du véhicule, qui a été condamné à supporter 8% du montant des réparations).

### **E. 5.3.1**

En l'espèce, l'appelant prétend que les conditions de la responsabilité ne sont pas réunies, en particulier que l'intimée n'a pas apporté la preuve des conditions de la responsabilité, à savoir notamment les circonstances dans lesquelles les différents dommages sont survenus. En réalité, l'intimée a énoncé en détail les dommages causés par l'appelant, à l'allégué 148 de sa réponse, sur lequel l'appelant s'est déterminé comme il suit : « Contesté : l'exercice du métier de chauffeur

- 23 - professionnel à plein temps induit inmanquablement un risque de dommage qui appartient aux risques de l'entreprise ». Par ailleurs, lors de l'audience du 20 avril 2021, l'appelant a indiqué qu'il ne contestait pas que les différentes factures produites par l'intimée et attestant de dommages au véhicule concernaient son véhicule et que les dégâts causés l'avaient été à l'occasion de l'utilisation de celui-ci par ses soins. Ainsi, comme l'ont retenu les premiers juges, l'appelant n'a pas remis en cause le principe de l'existence de ces dommages et leur quotité, mais uniquement la question de la faute. Il s'agit dès lors d'examiner si, comme l'a estimé le tribunal, la faute relève d'une gravité moyenne, justifiant une imputation au travailleur de 43% du dommage global. Au total, les dommages causés par l'appelant se sont élevés à 5'200 fr. 70. Le montant des retenues est de 2'274 fr. 10. Il convient de distinguer les différentes erreurs commises par l'appelant ayant provoqué un dommage, à savoir : mauvais arrimage de la marchandise ou accrochage de la remorque, dégâts causés au champ d'un particulier et accidents de circulation routière. Les dommages liés à un mauvais arrimage ou accrochage et les dégâts provoqués au champ d'un particulier se montent au total à 1'662 fr. 95 (74 fr. 90 + 69 fr. 40 + 150 fr. + 707 fr. 80 + 300 fr. + 300 fr. + 60 fr. 85). Ces comportements doivent être tenus pour gravement fautifs et il se justifie de les imputer entièrement à l'appelant. Le témoin V. \_\_\_\_\_ a en effet insisté sur la nécessité de contrôler l'arrimage de la marchandise et le bon accrochage de la remorque, qui relèvent du devoir du chauffeur. Entendue en qualité de partie, G. \_\_\_\_\_ a déclaré que les erreurs les plus importantes de l'appelant concernaient l'arrimage de la marchandise et l'accrochage de la remorque, ainsi que le parage dans un champ d'agriculture. Il s'agit dès lors de négligences graves.

- 24 - En revanche, les dommages causés par des accidents de circulation doivent être tenus pour inhérents au risque professionnel du chauffeur et ne peuvent pas être imputés à l'appelant. Il convient à cet égard de tenir compte du revenu modeste perçu par l'appelant, de 4'000 fr. brut par mois, versé 12 fois l'an. Il serait inéquitable de lui faire supporter les

dommages causés par des accidents de circulation, dont on ignore au demeurant s'ils résultent d'une faute légère, moyenne ou grave de l'appelant. Dès lors, sur le montant de 2'274 fr. 10 retenu sur le salaire de l'appelant, 611 fr. 15 doivent lui être remboursés.

### **E. 5.3.2**

L'appelant réclame un intérêt de 5% l'an à partir du 1er mars 2020. L'art. 104 CO prévoit que le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire à 5% l'an. Cet intérêt court en principe durant la demeure du débiteur, à compter du jour suivant le terme d'exécution ou l'expiration du délai d'exécution prévu au contrat, la réception par le débiteur de l'interpellation ou la notification au débiteur de la demande en justice ou du commandement de payer (Thévenoz, Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., Bâle 2021, n. 9 ad art. 104 CO). Le point de départ de l'intérêt sur la restitution de retenues de salaire correspond à la date où elles ont été effectuées (Novier, Les conclusions dans les procès de droit du travail – Questions choisies in Les procédures en droit du travail, Genève/Zurich 2020, p. 47). En l'occurrence, les retenues litigieuses sont datées de juillet, août et décembre 2018, janvier, février et avril 2019, ainsi que février et juin 2020. Le point de départ au 1er mars 2020 tel que réclamé par l'appelant se situant au-delà de l'échéance moyenne, il convient de faire partir l'intérêt à cette date (art. 58 CPC).

- 25 - L'appel doit être partiellement admis en ce sens que l'intimée est condamnée à verser à l'appelant le montant de 611 fr. 15, avec intérêt à 5% l'an dès le 1er mars 2020.

### **E. 6.1**

L'appelant critique enfin le refus des premiers juges de lui allouer une indemnité pour licenciement abusif. Il soutient que le licenciement constitue un congé-représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

### **E. 6.2**

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 ; TF 4A\_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Ainsi, à teneur de l'art. 336 al. 1 let. d CO, 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. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit et qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). L'employé doit donc être de bonne foi, celle-ci étant présumée (art. 3 al. 1 CC ; TF 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). Il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (TF 4A\_401/2016 précité consid. 5.1.1). L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (TF 4A\_401/2016 précité consid. 5.1.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé,

- 26 - doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières ou présentant un caractère téméraire (TF 4A\_401/2016 précité consid. 5.1.1 ; TF 4A\_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.1). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A\_401/2016 précité consid. 5.1.1; TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3). Cela étant, 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). 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\_401/2016 consid. 5.1.3, TF 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A 485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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 » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; TF 4A\_368/2022 précité consid. 3.1.2). 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 ; TF 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 ; TF 4A\_507/2013 du 27

- 27 - janvier 2014 consid. 3 ; TF 4A\_447/2012 du 17 mai 2013 consid. 4 ; TF 4A\_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 4.2). La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre partie une indemnité (art. 336a al. 1 CO) qui ne peut pas dépasser l'équivalent de six mois de salaire du travailleur ; le tribunal fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (art. 336a al. 2 CO). Le tribunal fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC ; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (TF 4A\_3/2023 du 30 août 2023 consid. 6.2 ; TF 4A\_259/2022 du 23 février 2023 consid. 5.1 ; TF 4A\_401/2016 précité consid. 6.2.1; ATF 123 III 391 consid. 3c ; ATF 123 III 246 consid. 6a ; ATF 119 II 157 consid. 2b). Le montant de l'indemnité est fixé librement par le tribunal (ATF 123 III 246 consid. 6a ; TF 4A\_3/2023 précité consid. 6.2).

### **E. 6.3**

En l'espèce, les premiers juges se sont dit convaincus que le motif réel du congé résidait dans la persistance des manquements de l'appelant, à savoir les arrivées tardives et le fait qu'il ne notait pas conformément à la réalité ses heures sur les fiches de contrôle et le groupe WhatsApp, ce malgré l'avertissement écrit qui lui avait été signifié. L'appelant

relève de son côté que la chronologie des événements fournit des indices suffisants de l'existence d'un congé abusif. Il convient à cet égard de reprendre la chronologie des événements depuis la réclamation, par l'appelant, du paiement de ses frais de repas : en décembre 2019, sur conseil de son avocat, l'appelant a demandé à son employeur que ses frais de repas lui soient rémunérés mais s'est heurté à une fin de non-recevoir. Peu après, V. \_\_\_\_\_, le supérieur de l'appelant, lui a fait signer un

- 28 - avenant qui précise que le salaire de base inclut les frais de repas. Après avoir pris connaissance de cet avenant, le conseil de l'appelant a, par courrier du 5 février 2020, informé l'intimée que ledit avenant n'avait aucune valeur juridique, subsidiairement a déclaré l'invalidier. Il a réitéré la volonté de son client d'être indemnisé pour ses frais de repas, menaçant l'intimée de la saisine des prud'hommes. Le courrier n'ayant pas été retiré, il a été ré-envoyé le 17 février 2020, par courriel et par courrier A. Par message instantané du 20 février 2020 sur le groupe WhatsApp, G. \_\_\_\_\_ s'est interrogée sur l'absence de notification d'arrivée de la part de l'appelant et a prévenu que les arrivées tardives à répétition pouvaient mener à un avertissement. Le même jour, un responsable de X. \_\_\_\_\_ a adressé un courriel à l'intimée dans lequel il l'avisait des arrivées tardives de l'appelant. Le 24 février suivant, une rencontre a eu lieu entre l'intimée et l'appelant pour l'informer des plaintes de X. \_\_\_\_\_ et lui signifier un avertissement écrit, le menaçant de licenciement immédiat. Le 21 avril 2020, l'avocat de l'appelant a adressé copie au conseil de l'intimée de la requête de conciliation qu'il avait déposée le même jour auprès du Tribunal de prud'hommes. Le 1er mai 2020, soit un peu plus d'une semaine seulement après la réception dudit courrier par le conseil de l'intimée, le licenciement a été prononcé. Si l'existence d'arrivées tardives de l'appelant et d'erreurs dans ses décomptes d'heures n'est pas remise en cause, on peut légitimement douter que ce motif ait conduit à la décision de licencier l'appelant, dans la mesure où l'intimée a expliqué en procédure que les décomptes d'heures étaient systématiquement, et depuis le début de la relation contractuelle, contrôlés et le cas échéant rectifiés par V. \_\_\_\_\_. Or, alors que l'intimée soutient que la rectification des heures décomptées prévalait depuis le début des relations contractuelles, il est pour le moins surprenant que la question des arrivées tardives de l'appelant ait été subitement thématifiée au mois de février 2020, quatre jours seulement après le courrier de Me Favre réitérant le souhait de son client d'être indemnisé pour ses frais de repas et menaçant de saisir la justice. Par ailleurs le licenciement est intervenu une semaine seulement après le dépôt de la requête de conciliation. Une telle chronologie présente des

- 29 - indices suffisants d'un lien de causalité entre la prétention de l'appelant et la signification de son congé. Ce d'autant plus que l'intimée a non seulement manifesté son désaccord avec le paiement des frais de repas en novembre 2019, mais, un mois plus tard, elle a fait signer un avenant à l'appelant prévoyant que lesdits frais étaient compris dans le salaire de base. Il apparaît ainsi que l'intimée n'était pas certaine d'être dans son bon droit sur ce sujet et entendait tout faire pour éviter de devoir payer lesdits frais à son employé. Elle a donc accordé une grande importance à la réclamation formulée par l'appelant. Il en découle que la question des frais de repas réclamés par l'appelant, d'abord en novembre 2019, puis à nouveau, par le biais de son conseil, le 20 février 2020, a été l'élément décisif pour l'intimée de mettre un terme au contrat de travail. Le congé doit donc être qualifié d'abusif, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges. Il reste à fixer le montant de l'indemnité pour licenciement abusif, qui ne doit pas dépasser six mois de salaire. L'appelant réclame le paiement de 15'000 fr., ce qui correspond à un peu moins de 4 mois

de salaire (15'000 fr. : 4'000 fr. = 3,75). Compte tenu du fait que la relation contractuelle ne durait que depuis deux ans au moment du licenciement et que des reproches quant aux décomptes d'heures ont été légitimement formulés par l'employeur, il convient d'arrêter le montant de l'indemnité à l'équivalent de 2 mois de salaire brut, soit 8'000 fr. net. L'appelant réclame un intérêt de 5% l'an sur cette somme, à partir du 9 juin 2020. Le dies a quo de l'intérêt sur une indemnité pour licenciement abusif correspond toutefois au lendemain de la fin des rapports de travail (TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 6), en l'occurrence dès le 6 juillet 2020.

### **E. 7.1**

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être partiellement admis en ce sens que l'intimée est condamnée à verser, en plus des montants accordés en première instance, les sommes nettes de 611 fr. 15, avec

- 30 - intérêt à 5% l'an dès le 1er mars 2020, et de 8'000 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 6 juillet 2020.

### **E. 7.2.1**

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. 7.2.2**

Le jugement querellé a été rendu sans frais judiciaires, ce qui peut être confirmé (art. 114 let. c CPC). S'agissant des dépens de première instance, l'appelant réclamait devant le tribunal le paiement de 28'740 fr. ; il en obtient 9'846 fr. 80, ce qui représente environ le tiers de ses prétentions mais obtient gain de cause sur le principe du licenciement abusif, ce qui justifie une répartition par moitié (art. 107 let. f CPC). Il convient dès lors de compenser les dépens entre les parties. Le jugement de première instance doit être réformé sur ce point.

### **E. 7.2.3**

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, conformément à l'art. 114 let. c CPC. En appel, l'appelant réclamait le paiement de 27'505 fr. 25 en plus des montants obtenus en première instance. Il obtient au total 8'611 fr. 15 mais obtient gain de cause sur le principe du licenciement abusif. Il convient dans ces circonstances de considérer que les dépens sont compensés (art. 107 let. f CPC).

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