

VD_GERICHTE P321.017765 vom 6. Oktober 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-10-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P321.017765

FR: VD_GERICHTE P321.017765 du 6 octobre 2023

IT: VD_GERICHTE P321.017765 del 6 ottobre 2023

Erwägungen

E. 3.1

L'appelant invoque une violation de l'art. 336 CO dans la mesure où les premiers juges ont refusé de considérer le licenciement comme abusif. Il soutient qu'aucun élément au dossier ne permettrait de rendre vraisemblable le motif invoqué à l'appui de la résiliation, soit l'existence de difficultés économiques de l'intimée. Subsidiairement, il estime que, même à considérer que les raisons économiques ont motivé la résiliation du contrat de travail, il ne se justifiait pas de le licencier compte tenu de ses bonnes performances. Il considère avoir été en réalité licencié en raison des critiques qu'il avait exprimées quant au système de lissage horaire et de rémunération appliqué par l'intimée durant la pandémie de Covid-19. L'intimée fait valoir que ses difficultés financières durant la période du mois de janvier 2020 à décembre 2020 seraient démontrées

- 19 - par le tableau des factures desdits mois attestant que les objectifs n'ont jamais été atteints et par le fait que huit autres collaborateurs ont également été licenciés durant cette période. Elle relève que le choix des personnes à licencier s'était fait sur la base de critères tels que l'efficacité et la rentabilité et que les performances de l'appelant n'étaient pas satisfaisantes.

E. 3.2

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. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violant manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre

juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte

- 20 - (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est également abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1 ; TF 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée, étant précisé que la bonne foi de l'employé est en principe présumée (Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., 2022, n. 51 ad art. 336). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2 ; TF 4A_42/2018 loc. cit.). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A_42/2018 précité consid. 3.1 et réf. cit.). Selon le Tribunal fédéral, de telles prétentions peuvent résulter non seulement du contrat de travail mais aussi de la loi, d'une CCT, d'un règlement d'entreprise, voire de la pratique et peuvent porter sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1 ; TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). En application de l'art. 8 CC, 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,

- 21 - 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 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 jurisprudence plus récente a toutefois considéré que l'abus devait en principe également être retenu lorsque le motif invoqué n'était qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'était pas constatable (TF 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1 ; TF 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). En cas de pluralité de motifs, dont l'un au moins s'avère abusif, il incombe à l'employeur de démontrer qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5 et réf. cit.). S'agissant de l'examen des motifs économiques invoqués par l'employeur, il n'incombe en principe pas au juge « de substituer sa propre appréciation d'une situation économique de l'entreprise, ou de ses besoins, à celle de l'employeur. [...] Sous l'angle de l'art. 336 CO, il lui incombe toutefois d'examiner si un licenciement, présenté comme licenciement économique, repose en effet sur un tel motif ou s'il ne s'agit que d'un motif prétexte. [...] Ainsi, pour échapper au grief d'arbitraire, le but poursuivi par

la mesure du licenciement doit s'insérer dans un discours économique raisonnable et cohérent » (CAPH/GE du 9 août 2020 consid. 2.3.4.1-2 in JAR 2011 p. 475). Pour retenir un lien de causalité entre la prétention émise et le licenciement, la chronologie des événements joue un rôle important. Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques, de bonne foi, par le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevé (Dunand/Mahon, op. cit., nn. 24 et 52 ad art. 336).

- 22 -

E. 3.3.1

L'appelant estime que les éléments invoqués par l'intimée ne permettent pas de prouver les difficultés financières qu'elle invoque pour justifier le licenciement. L'intimée a produit à cet effet un tableau de facturation pour la période de janvier 2020 à décembre 2020. Selon elle, ce tableau montrerait que la facturation réalisée en janvier 2020 ne représentait que 65% des objectifs fixés, 77% pour le mois de février, 42% pour le mois de mars et 76% pour le mois d'avril. Elle a expliqué que s'agissant des mois de mai et juin 2020, les objectifs avaient certes été pratiquement atteints et dépassés, mais que cela aurait été le résultat d'entrées extraordinaires durant la période antérieure au Covid-19. L'intimée a précisé en outre qu'entre janvier et juin 2020, seuls 76% des objectifs avaient été atteints, ce qui correspondrait à la baisse de 25% du temps de travail convenu avec les collaborateurs de l'intimée. Les tableaux de facturation montrent effectivement qu'un certain pourcentage des objectifs que s'était fixés l'intimée n'étaient pas atteints. Toutefois, on ignore tout de la manière dont ces objectifs ont été déterminés, notamment si ceux-ci étaient réalistes ou objectivement réalisables, et sur la base de quels critères. On ne saurait dès lors systématiquement en déduire que l'intimée connaissait des difficultés financières. D'ailleurs, la santé d'une entreprise ne se limite pas à la réalisation de ses objectifs, de nombreux facteurs devant être pris en compte pour une lecture complète (par exemple le rapport entre le résultat de l'entreprise et son chiffre d'affaires), le bilan et le compte de résultat étant nécessaires à l'examen de l'état des finances et de la rentabilité de l'activité de l'entreprise (art. 959 al. 1 et 959b al. 1 CO ; Bucheler, Abrégé de droit comptable, 2e éd. 2018, pp. 74 et 88). Au contraire, l'extrait des « résultats annuels et perspective historique » présenté à la séance d'information du 7 juin 2021 fait état d'une « nette amélioration durant la période 2020-2022 » et d'une forte augmentation du chiffre d'affaires en 2019-2020.

- 23 - Enfin, le fait que l'intimée bénéficiait des indemnités en cas de RHT ne permet pas non plus de retenir systématiquement des difficultés financières dès lors qu'elles sont au contraire octroyées pour garantir la viabilité de l'entreprise. L'art. 31 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0, en vigueur au jour du licenciement) précisait d'ailleurs que le droit aux indemnités en cas de RHT était en particulier soumis à la condition que la réduction de l'horaire de travail « est vraisemblablement temporaire et si l'on peut admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question » ce qui ne paraît pas compatible avec les déclarations de l'intimée. Au contraire, dans le « préavis de réduction de l'horaire de travail », soit en mars 2020 encore, l'intimée estimait elle-même que « le creux de travail est provisoire et que la taille de [l']entreprise est durable par rapport aux besoins du marché ». Cela étant, il est notoire qu'en mars 2020, la Suisse s'est retrouvée dans une situation de crise en lien avec la pandémie de Covid-19. Aussi, quand bien même il semble que l'intimée a franchi avec succès cette étape, on ne peut pas exclure qu'à l'époque du

licenciement, l'incertitude ambiante lui faisait présager des difficultés économiques, qui l'ont déterminée à envisager des licenciements pour assurer sa gestion saine. Néanmoins, la possibilité que l'intimée ait décidé au printemps 2020 de procéder à des licenciements pour de telles raisons économiques ne scelle pas le sort du litige. En effet, le Code des obligations consacre le contrat individuel de travail, lequel lie un employeur à un travailleur personnellement (art. 319 al. 1 CO). Si la résiliation du contrat individuel de travail d'un travailleur déterminé repose, entre autres motifs, sur l'une des raisons prohibées par l'art. 336 CO, le licenciement est abusif. Partant lorsqu'un travailleur inclus dans une « charrette » de licenciements soutient que le congé qu'il a reçu est abusif, les motifs à examiner pour en juger ne se limitent pas à ceux qui ont conduit l'employeur à supprimer un certain nombre de postes ; ils comprennent aussi ceux qui ont déterminé

- 24 - l'employeur à inclure ce travailleur, pris individuellement, dans le groupe des travailleurs congédiés. Si l'un de ces derniers motifs est prohibé par l'art. 336 CO, le licenciement signifié à ce travailleur est abusif, lors même que la décision générale de supprimer un certain nombre de postes ne le serait pas.

E. 3.3.2

Pour justifier que l'appelant figure parmi les travailleurs dont elle s'est séparée, l'intimée a soutenu qu'il n'effectuait son travail ni intégralement, ni avec la qualité attendue, qu'il rencontrait des difficultés à s'organiser et qu'il était difficile pour les autres employés de s'organiser par rapport au volume de travail auquel l'appelant était affecté et par rapport à sa performance. Toutefois, il n'a pas été établi que tel était le cas. Les capacités professionnelles de l'appelant n'ont d'ailleurs jamais été remises en cause avant son licenciement. Au contraire, les allégations de l'intimée à cet égard ont été expressément contredites par les témoins, L._____ et X._____ indiquant que l'appelant travaillait à satisfaction sur le plan de la qualité et de la quantité, était très impliqué et qu'il ne prenait pas des pauses plus nombreuses que les autres employés – leurs déclarations étant d'autant plus crédibles qu'ils étaient tous deux les supérieurs de l'appelant – et W._____ relevant que, d'après ce qu'il avait constaté, l'appelant « travaillait bien », « avec engagement » et prenait les choses très à cœur. De même, le certificat de travail délivré à l'appelant précise qu'il « dispose de solides connaissances », qu'il a répondu aux attentes de l'intimée, qu'il faisait preuve de savoir-faire, d'ouverture d'esprit et s'engageait pleinement, et qu'il était très « endurant, engagé et loyal ». En outre, il ressort du dossier que le chantier [...] sur lequel l'appelant était particulièrement – voire, dans les derniers mois, exclusivement – impliqué engendrait énormément de travail, avec un client exigeant et des délais difficiles à tenir, même pendant la pandémie. D'ailleurs, par courriel du 23 janvier 2020 encore, l'intimée, par H._____, cherchait des solutions aux « délais irréalistes » imposés par le maître de l'ouvrage du chantier [...] qui voulait continuer l'avancement « à marche forcée ». Par un courriel du 14 février 2020, H._____ réitérait que « l'intensité » dudit

- 25 - chantier exigeait une « énorme réactivité », à laquelle l'intimée estimait avoir su répondre. Il n'y avait donc aucune raison de licencier l'appelant qui s'occupait quasiment à temps plein de ce chantier et qui était le seul employé à disposer de la double compétence du BIM et du sanitaire, si bien que « tout finissait chez lui » comme l'a indiqué le témoin X._____, de sorte que son départ, plutôt que de faciliter le travail, devait selon toute vraisemblance le compliquer, dans un premier temps au moins. On ne discerne dès lors pas en quoi des considérations de bonne organisation du travail pouvaient conduire à désigner l'appelant parmi les travailleurs à licencier. En conséquence, en application de la

jurisprudence précitée (cf. consid. 3.2 supra), il convient de considérer qu'un faisceau d'indices suffisants font apparaître comme non réel le motif pour lequel l'employeur allègue avoir choisi l'appelant comme travailleur à licencier.

E. 3.3.3

L'appelant soutient qu'il a été licencié en raison des critiques qu'il a formulées en lien avec le système d'heures et de rémunération appliqué par l'intimée durant la période de Covid-19. Par courriel du 4 mai 2020, l'appelant a réagi en particulier à un courriel du même jour de son chef d'équipe qui lui indiquait que, même s'il avait pris des vacances, son décompte d'heures devait faire figurer 42.5 heures chômées, lesquelles seraient, conformément aux précédentes communications de l'intimée, rémunérées à hauteur de 80%. L'appelant a ainsi fait savoir qu'il s'opposait à cette manière de faire qui était selon lui contraire aux informations qui avaient été précédemment données par l'entreprise et a relaté les propos de l'UNIA et de la FER qui lui avaient confirmé que les collaborateurs avaient droit à leur plein salaire durant les vacances malgré la pandémie. Il a en outre déploré le fait qu'il travaillait à 100% mais ne déclarait que 80 à 75% de ses heures, estimant qu'il y avait erreur de compréhension sur le fonctionnement des RHT. Par ladite correspondance, l'appelant a ainsi fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail, si bien que la première

- 26 - condition de l'art. 336 al. 1 let. d CO est réalisée. Sa bonne foi est présumée et n'est au demeurant pas contestée par l'intimée. Un mois plus tard, l'appelant a été licencié. Cette proximité temporelle est un premier indice du lien de causalité entre les réclamations de l'appelant dans son courriel du 4 mai 2020 et son licenciement. Durant la période d'octroi des RHT, l'intimée a choisi d'imposer à tous ses employés de [...] la même baisse de travail, indépendamment des heures effectuées en pratique. S'agissant de l'appelant en particulier, le témoin [...] a admis qu'il était difficile de traiter le même volume de travail en lien avec le chantier [...] tout en revendiquant une réduction du temps de travail. L'intimée attendait de ses collaborateurs qu'ils soient « plus performants », soit qu'ils exécutent la même masse de travail en moins de temps et pour moins de salaire, ce qui pose question. L'intimée n'ignorait pas que l'appelant travaillait davantage puisqu'elle lui demandait de modifier sa fiche d'heures en supprimant les heures effectuées « en trop ». Le témoin [...] – cheffe de projet – a d'ailleurs confirmé que les tableaux horaires fournis par les employés et fondant leur droit au salaire ne correspondaient pas aux heures effectivement réalisées, alors même que les heures effectives étaient facturées aux clients. Or, dans son courriel du 14 septembre 2021, la juriste du SDE a confirmé que les heures effectivement travaillées durant la période de pandémie et d'octroi des RHT devaient « correspondre à la réalité » et que le « lissage des heures [n'était] ainsi conforme ni à la pratique à adopter ni à la loi ». En conséquence, on peut aisément envisager que les sollicitations de l'appelant qui déplorait le traitement de ses vacances ainsi que le fait de travailler à 100% mais d'être payé à 75 ou 80% et qui s'était préalablement informé de ses droits auprès d'UNIA et de la FER ont fortement dérangé l'intimée qui pouvait craindre que d'autres employés ne fassent valoir les mêmes prétentions ou qu'elle engage sa responsabilité à l'égard d'un système choisi dont la légalité était à tout le

- 27 - moins sujette à questionnement. Ce d'autant plus que le témoin [...] a indiqué que tous les employés parlaient de ces RHT et se disaient que « c'était dommage de perdre une partie du salaire » mais avaient l'impression de ne pas avoir le choix. L'agacement de H._____ se manifeste d'ailleurs dans sa réponse du 4 mai 2020 puisqu'il refuse d'entrer

en matière et reproche même à l'appelant d'avoir « mêlé » UNIA, le priant de ne « pas rendre la tâche plus difficile qu'elle ne l'est déjà ». Enfin, on relève qu'à aucun moment, préalablement à l'entretien du 4 juin 2020, l'appelant ne s'est vu informé d'éventuels risques de licenciement ni n'a reçu une quelconque critique sur son engagement, si bien qu'il ne pouvait pas raisonnablement s'attendre à la résiliation des rapports de travail. L'appelant a par ailleurs été immédiatement libéré de l'obligation de travailler et a dû vider sa place de travail le jour même, alors que l'intimée a fait valoir des motifs économiques à l'appui de sa décision, étant précisé qu'elle était par ailleurs très occupée par le chantier [...] et en difficulté de respecter les délais imposés. L'appelant était au demeurant le seul employé au bénéfice d'une formation BIM et aucun manquement grave ne lui était reproché qui aurait justifié qu'il quitte son poste immédiatement. Comme relevé ci-dessus, son poste était par ailleurs apparemment indispensable puisqu'il a été remplacé par un employé moins expérimenté et qu'il avait lui-même formé. Le caractère abrupt du licenciement laisse ainsi penser que l'intimée a voulu se départir rapidement d'un élément perturbateur. Il découle de ce qui précède que la formulation de la prétention par l'appelant était à tout le moins l'un des motifs déterminants de son licenciement. Partant, il y a lieu d'admettre que l'appelant a été licencié de manière abusive. Par surabondance, conformément à la jurisprudence précitée, même si on ne pouvait pas constater que les prétentions émises par l'appelant constituaient le motif du licenciement, le caractère abusif du licenciement devrait dans tous les cas être retenu puisqu'il est établi

- 28 - que les motifs invoqués n'étaient que de simples prétextes (cf. consid. 3.2 supra avant-dernier paragraphe).

E. 4.1

Le licenciement abusif étant établi, il convient d'examiner l'indemnité à laquelle l'appelant prétend.

E. 4.2

Aux termes de l'art. 336a al. 2 CO, l'indemnité pour licenciement abusif est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Pour fixer l'indemnité au sens de l'art. 336a CO, le juge jouit d'un large pouvoir d'appréciation (cf. art. 4 CC) qui n'est limité que dans la mesure où il ne peut allouer au maximum qu'un montant correspondant à six mois de salaire (TF 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2 ; TF 4A_166/2018 20 mars 2019 consid. 3.2 ; TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 7.2 ; ATF 119 11 157 consid. 2a, JdT 1994 I 293). Selon la jurisprudence, il faut notamment prendre en considération dans ce cadre la gravité de la faute commise par l'employeur, la manière dont le congé a été donné, une éventuelle faute concomitante du travailleur, la gravité de l'atteinte à sa personnalité, son âge, la durée et l'intensité de la relation de travail, les effets du licenciement et les difficultés de réinsertion dans sa vie économique (ATF 123 III 391 consid. 3, JdT 1998 I 126 ; ATF 123 III 246 consid. 6a, JdT 1998 I 300 ; TF 4A_259/2022 précité consid. 5.1 ; TF 4A_31/2017 du 17 janvier 2018 consid. 3). Le salaire de référence est le salaire brut auquel est ajouté l'ensemble des prestations dues par l'employeur, telles que provision, treizième salaire et autres avantages en nature (Favre Moreillon, Les différents types de licenciements en droit du travail, 2019, p. 177). Le Tribunal fédéral a notamment admis le versement d'une indemnité équivalant à quatre mois de salaire pour une employée qui était une excellente salariée pendant plus de vingt-deux ans, licenciée cinq ans avant l'âge de la retraite et qui n'avait toujours pas retrouvé un emploi au

- 29 - jour du jugement, une faute concomitante lui ayant toutefois été imputée pour s'être laissée emporter par la colère (TF 4C.25/2006 du 21 mars 2005). Quatre mois de salaire à titre d'indemnité ont également été alloués à une citoyenne américaine qui était venue travailler en Suisse où un poste au sein du même employeur lui avait été promis pour se voir en réalité signifier son licenciement pour cause de restructuration. Les juges fédéraux ont estimé que les difficultés économiques de l'employeur ne justifiaient aucunement cette manière de procéder, surtout envers une employée de longue date (TF 4A_69/2010 du 6 avril 2010). Une indemnité de trois mois a été accordée à un chauffeur-livreur qui avait reçu deux avertissements eu égard au fait que les rapports de travail n'avaient duré que trois ans et que les pressions subies par l'employé s'étaient manifestées uniquement durant les derniers mois de la relation de travail. Âgé de 57 ans, l'employé n'avait pas de charge familiale et après deux mois de chômage, il avait pu retrouver un emploi (TF 4A_279/2008 du 12 septembre 2008).

E. 4.3

En l'espèce, il faut tenir compte du fait que l'appelant travaillait depuis moins de trois ans pour l'intimée, qu'il n'a pas allégué que son âge ni les circonstances de son licenciement l'empêcheraient de trouver un nouvel emploi, ce d'autant moins que le certificat de travail délivré à l'appelant est élogieux. Aucune faute concomitante ne peut être reprochée à l'appelant qui a simplement fait valoir des prétentions découlant du contrat de travail. La manière dont le contrat s'est terminé était abrupte dans la mesure où l'appelant a été immédiatement libéré de son obligation de travailler et il lui a été demandé de vider son bureau. Par ailleurs, à tout le moins durant les derniers mois de son activité, il était attendu de l'appelant qu'il travaille davantage en moins de temps et pour moins d'argent puisqu'il n'était pas payé à la hauteur des heures réalisées. En conséquence, au vu de ce qui précède et des exemples jurisprudentiels précités, il se justifie d'allouer à l'appelant une indemnité correspondant à trois mois de salaire. Conformément à ce qui figure ci-dessus, le salaire de référence comprend la part au 13e et autres

- 30 - avantages. Cela étant, l'appelant ayant conclu à l'octroi d'une indemnité de 20'400 fr., soit le salaire brut de 6'800 fr. multiplié par trois, et vu l'interdiction pour la Cour de céans de statuer ultra petita, c'est ce montant brut qu'il convient de lui allouer, avec un intérêt à 5% l'an dès le 1er octobre 2020.

E. 5.1

L'intimée conteste devoir le montant de 2'680 fr. 85 à l'appelant à titre d'heures supplémentaires. Elle relève qu'elle avait expressément interdit à l'appelant de faire des heures supplémentaires pendant la période du mois de mars au mois de mai 2020, de sorte que les heures effectuées en excédent durant cette période ne sauraient être considérées comme des heures de travail supplémentaires et ne sauraient être indemnisées, seules les 38.5 heures admises par l'intimée devant être retenues. Le tribunal aurait considéré à tort que ces heures ne pouvaient pas être compensées en temps faute d'accord de l'appelant puisque l'art. 3.5 du règlement de travail du 1er janvier 2016 consacrait expressément le droit de l'intimée à ordonner la compensation des heures supplémentaires en temps au semestre suivant, soit, selon elle, durant la période courant de janvier à juin ou durant la période courant de juillet à décembre. Les 38.5 heures ayant été accomplies durant le premier semestre de l'année 2020 et le délai de congé de trois mois ayant pris fin le 30 septembre 2020, l'intégralité de ces heures aurait valablement été compensée par la

libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé pendant le second semestre 2020, ce qui serait au demeurant conforme avec la jurisprudence.

E. 5.2.1

Les heures supplémentaires, dont il est question à l'art. 321c CO, correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective. Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par

- 31 - l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (TF 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 ; TF 4A_485/2019 du 4 février 2020 consid. 6.2 ; TF 4A_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3 et réf. cit. ; CACI 30 janvier 2023/41 consid. 8.2). Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies ; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_138/2023 précité consid. 4.2 et réf. cit.). En principe, les propres notes ou contrôles d'heures de l'employé, lorsqu'ils ne sont pas contresignés par l'employeur, ne permettent pas d'apporter la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires, mais il s'agit d'allégations de partie (TF 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.3). La jurisprudence admet toutefois que,

- 32 - dans certains cas, le tribunal puisse se fonder sans autre sur le décompte établi par l'employé lorsque ce décompte dispose d'une crédibilité apparente particulièrement forte, notamment parce que son contenu est corroboré par d'autres moyens de preuve (cf. TF 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.2 ; CACI 30 janvier 2023/45 consid. 3.1 ; cf. également Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 144).

E. 5.2.2

L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO). L'accord du travailleur est nécessaire, mais n'est subordonné à aucune exigence de forme : il peut être tacite ou conclu à l'avance, inclus

dans le contrat individuel de travail ou dans une convention collective (TF 4A_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 5.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 151 ; CACI 25 janvier 2022/30 consid. 3.2). Il incombe à l'employeur de prouver l'existence d'un tel accord (TF 4A_518/2020 du 25 août 2021 consid. 5.4.1 ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2). Si les heures de travail supplémentaires ne sont pas compensées par un congé égal, l'employeur est tenu de rétribuer ces heures en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO). Lorsque le travailleur est libéré de l'obligation de travailler durant le délai de congé, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par un congé qu'avec l'accord du travailleur ; le consentement à cette compensation en nature peut cependant, là également, trouver sa source dans le contrat ou le règlement d'entreprise auquel celui-ci renvoie, de sorte qu'il n'y a pas dans ce cas à rechercher un nouveau consentement (ATF 123 III 84 consid. 5a ; TF 4A_381/2020 précité consid. 5.2 ; CACI 25 mars 2021/147 consid. 4.2). En l'absence d'accord, si la période de libération de l'obligation de travailler se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit. Il convient de faire preuve de retenue pour admettre un tel abus, car lorsque le contrat est résilié, le travailleur doit bénéficier du temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi et, en libérant le salarié de l'obligation de travailler, l'employeur

- 33 - renonce dans une large mesure à son droit de lui donner des directives (ATF 123 III 84 loc. cit. ; TF 4A_381/2020 précité consid. 5.2). Il s'agira d'apprécier les circonstances au cas par cas, en particulier le rapport existant entre la durée de la libération et le nombre d'heures supplémentaires à compenser (TF 4A_381/2020 précité consid. 5.2). Plusieurs jurisprudences cantonales ont déjà retenu un abus de droit du travailleur, qui refusait une compensation de 51 heures supplémentaires durant un délai de congé de dix semaines (AppG BS du 25 octobre 1995 cité in Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail annoté, Lausanne 2010, art. 321c CO n. 2.3), de 28,5 heures supplémentaires pendant un délai de congé de deux mois (ArbG Olten-Gösigen du 2 décembre 1992, cité in Favre/Munoz/Tobler, op. cit., art. 321c CO n. 2.3), ou encore de 40 heures supplémentaires durant un délai de congé de plus de trois mois (TC NE du 29 novembre 2005 RJN 2005 p. 108, cité in Favre/Munoz/Tobler, op. cit., art. 321c n. 2.3).

E. 5.3.1

Les premiers juges ont estimé que l'appelant avait valablement prouvé la quotité de ses heures supplémentaires durant les mois de mars à mai 2020 par la production d'un tableau établi par ses propres soins et ont retenu un total de 30 heures supplémentaires pour cette période. Il est indéniable que l'appelant a effectué des heures supplémentaires, l'intimée l'admet d'ailleurs expressément. En particulier, le chantier [...] dans lequel l'appelant était très impliqué était particulièrement exigeant, y compris durant la pandémie, et L. _____ a expressément requis de l'appelant par courriel du 1er avril 2020 qu'il corrige son décompte d'heures en ne faisant plus figurer ses heures supplémentaires. C'est la quotité de ces heures qui est litigieuse, dès lors que l'intimée conteste que l'appelant aurait effectué 30 heures supplémentaires durant la période de mars à mai 2020 comme l'ont retenu les premiers juges. L'appelant admet le nombre d'heures supplémentaires retenu par les premiers juges, soit un total de

- 34 - 68.5 heures, dont 30 heures effectuées entre mars et mai 2020, nonobstant le solde de 130.5 heures qu'il invoquait en première instance. A l'appui de ses allégations, l'intimée a produit les décomptes d'heures de l'appelant pour la période de mars à mai 2020. Toutefois,

ces pièces n'ont aucune valeur probante dans la mesure où il est établi qu'elles ont été modifiées pour faire figurer chaque jour 8 heures et 30 minutes de travail, indépendamment des heures effectivement accomplies par l'appelant (cf. consid. 3.3.2 supra). Pour sa part, l'appelant a produit le « tableau récapitulatif des heures effectuées par [l'appelant] réalisé par son conseil le 20 octobre 2020 ». Conformément à la jurisprudence précitée (cf. consid. 5.2.1 supra), ce document constitue une simple allégation de partie, et l'appelant n'a pas produit les pièces sur lesquelles se fonde ce décompte d'heures. On ne saurait suivre les considérations des premiers juges qui estiment en substance que l'absence de force probante des décomptes d'heures produits par l'intimée en confère davantage au tableau produit par l'appelant. Au contraire, il faut constater que, quand bien même l'existence d'heures supplémentaires est admise, leur nombre n'est aucunement établi et on ne saurait dès lors arbitrairement retenir les informations indiquées dans ledit tableau faute pour celui-ci d'être corroboré par d'autres éléments au dossier. Ce d'autant moins qu'il aurait suffi à l'appelant de produire par exemple les relevés d'heures qu'il avait fournis pour cette période à son employeur avant correction et « lissage ». En conséquence, à défaut d'élément suffisamment probant, on ne peut pas estimer le nombre d'heures supplémentaires qui auraient été effectuées entre mars et mai 2020 de sorte qu'on doit les arrêter à zéro.

E. 5.3.2

L'intimée soutient que les 38.5 heures supplémentaires qu'elle a admises et qui ont été retenues par les premiers juges auraient été compensées en congé durant la libération de l'obligation de travailler, ce que l'appelant conteste. Il convient dès lors d'examiner si la compensation

- 35 - de ces heures supplémentaires devait intervenir en nature (art. 321c al. 2 CO) ou en espèces (art. 321c al. 3 CO). Le tribunal a considéré que l'appelant n'avait pas donné son accord à la compensation de ses heures en temps durant la période de libération de l'obligation de travailler puisqu'il avait contesté son licenciement, partant, les modalités de celui-ci. Le règlement de travail du 1er janvier 2016 ne consacrant pas le droit pour l'intimée d'imposer une telle compensation, ces heures restaient dues en argent. Avec les premiers juges, on ne saurait retenir un accord – qu'il incombe à l'intimée de prouver –, même implicite, de l'appelant à la compensation de ses heures en temps durant la libération de son obligation de travailler dès lors qu'il s'est au contraire expressément opposé à son licenciement. Reste dès lors à déterminer si un tel accord a été convenu lors de la conclusion du contrat selon les règles d'interprétation communément admises (TF 4A_59/2023 du 28 mars 2023 consid. 4.2 et réf. cit.). L'appelant fonde cet accord sur l'art. 3.5 du règlement de travail qui prévoit ce qui suit : « Les heures supplémentaires reconnues par la Direction devraient être compensées, dans la mesure du possible, en première priorité au cours du semestre suivant. Lorsque cela n'est pas possible, elles seront payées à partir de la 61ème heures, par année civile, avec une majoration de 25%, le deuxième mois du semestre suivant. Le/la responsable de département / la direction peut ordonner, à la place du paiement, la distribution d'une compensation en vacances pendant le semestre suivant. ». Cette clause est claire en tant qu'elle permet à l'employeur d'imposer une compensation des heures supplémentaires en congé. Contrairement à l'interprétation qu'en fait l'appelant, la jurisprudence précitée (cf. consid. 5.2.2 supra) ne signifie pas que, pour retenir un accord de compensation découlant du contrat de travail, l'employeur devrait prévoir deux dispositions, soit l'une réglant la compensation durant les rapports de travail et l'autre couvrant la période de libération de l'obligation de travailler (ce qui est d'ailleurs confirmé

par la Cour de

- 36 - céans dans l'arrêt CACI 30 avril 2020/161 consid. 5.3). En conséquence, l'art. 3.5 du règlement de travail constitue un accord suffisant au sens de l'art. 321c al. 2 CO, de sorte que l'intimée était en droit de compenser les heures supplémentaires effectuées par un congé de durée au moins égale, cela même après le congé donné. En outre, dans le courrier qu'elle lui a remis le jour de son licenciement, l'intimée a indiqué à l'appelant que « les éventuels crédits vacances et temps de compensation positifs sont réglés avec la dispense de travail ». Le temps de compensation faisait expressément référence aux heures supplémentaires, sa définition donnée à l'art. 3.4 du règlement de travail, soit « la différence cumulée entre le temps de travail effectif tel qu'indiqué dans les rapports de travail et le temps de travail dû » le confirmant. Aussi, l'intimée a valablement manifesté son intention de compenser les heures supplémentaires de l'appelant durant la période de libération de l'obligation de travailler conformément au règlement de travail, l'appelant ne pouvant pas raisonnablement le comprendre différemment. L'appelant a disposé d'un délai de congé de plus de seize semaines durant lequel il a été libéré de son obligation de travailler. Dans ces conditions, et conformément aux exemples jurisprudentiels exposés ci-dessus (consid. 5.2.2 supra), il n'était pas excessif d'exiger qu'il prenne durant cette période – soit plus de 80 jours ouvrables – environ 5 jours pour compenser les heures supplémentaires effectuées. La lettre de licenciement prévoyait par ailleurs la prise du solde de vacances durant le délai de congé, mais l'appelant n'a ni invoqué, ni démontré que ce solde était si important qu'il aurait rendu inacceptable pour lui de prendre durant le temps restant les heures supplémentaires précitées en nature tout en cherchant un travail. Dans ces circonstances, le grief de l'intimée doit être admis et il doit être constaté qu'aucun montant n'est dû à l'appelant en lien avec ses heures supplémentaires, qui ont été compensées en nature.

- 37 - En conséquence, le montant de 2'680 fr. 85 arrêté à ce titre par les premiers juges doit être retranché de la somme brute de 3'687 fr. figurant au chiffre I du dispositif du jugement entrepris pour un solde dû par l'intimée de 1'006 fr. 15, que celle-ci admet à titre de salaire dû pour les mois de mars à mai 2020.

E. 6.1

En définitive, l'appel et l'appel joint doivent être admis.

E. 6.2

Les parties contestent le montant des dépens alloués par les premiers juges. Dans la mesure où l'instance doit se prononcer d'office sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance lorsqu'elle statue à nouveau comme en l'espèce (art. 318 al. 3 CPC), ces griefs sont examinés incidemment ci-dessous.

E. 6.3

L'arrêt sera rendu sans frais judiciaires de première ni de deuxième instance, 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).

E. 6.4

Au final, l'intimée se voit condamnée à verser à l'appelant 20'400 fr. pour le licenciement abusif et 1'006 fr. 15 pour la perte de salaire des mois de mars à mai 2020 (cf. consid. 5.3.2 supra). En première instance, l'appelant avait conclu au versement d'un montant de 20'400 fr. pour le licenciement abusif, de 1'006 fr. 35 pour la perte de salaire et de 5'457 fr. 75 pour

les heures supplémentaires impayées, soit une valeur litigieuse totale de 26'864 fr. 10. L'intimée avait conclu au rejet. En définitive, l'appelant obtient gain de cause et l'intégralité du montant réclamé sur le grief principal de licenciement abusif ainsi que sur le grief accessoire de perte de salaire (à 20 ct près). En revanche, sa prétention relative aux heures supplémentaires est rejetée. L'appelant obtient gain de cause sur deux des trois griefs soulevés – dont le principal – et environ 80% du montant total réclamé.

- 38 - La charge des dépens de première instance peut être évaluée à 6'000 fr. (art. 3 al. 2 et 4 al. 1 TDC ([tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]), la procédure ayant nécessité le dépôt de deux écritures et la présence à plusieurs audiences d'instruction en particulier pour l'audition des témoins. Selon la clé de répartition précitée, l'intimée versera donc à l'appelant la somme de 3'600 fr. ($[80\% \times 6'000 \text{ fr.}] - [20\% \times 6'000 \text{ fr.}]$) à titre de dépens réduits de première instance.

E. 6.5

En deuxième instance, la valeur litigieuse doit être arrêtée à 23'080 fr. 85, soit 20'400 fr. pour le grief de l'appelant en lien avec le licenciement abusif et 2'680 fr. 85 pour le grief de l'intimée en lien avec les heures supplémentaires. Les deux parties ont obtenu gain de cause sur leurs prétentions, y compris le montant. L'appelant a obtenu 88% du montant total réclamé. La charge des dépens de deuxième instance doit être évaluée à 3'000 fr. (art. 3 al. 2 et 7 al. 1 TDC). L'intimée versera donc à l'appelant la somme de 2'280 fr. ($[88\% \times 3'000 \text{ fr.}] - [12\% \times 3'000 \text{ fr.}]$) à titre de dépens réduits de deuxième instance.

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