

VD_GERICHTE T307.036901 vom 9. Juni 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-06-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_T307.036901

FR: VD_GERICHTE T307.036901 du 9 juin 2010

IT: VD_GERICHTE T307.036901 del 9 giugno 2010

Erwägungen

E. 5

a) Le recourant soutient qu'il a droit au treizième salaire pour l'année 2007. Il fait valoir qu'il n'a accompli du travail frauduleux qu'à une seule reprise et qu'en conséquence l'intimée aurait dû s'en référer à la commission paritaire compétente en application de l'art. 24 CCT. Ne l'ayant pas fait et dès lors que le congé avec effet immédiat a été jugé injustifié, l'intimée n'était, selon le recourant, pas en droit de lui retenir le treizième salaire pour le motif qu'il avait accompli du travail frauduleux. L'art. 17 ch. 4 let. b CCT dispose que le travailleur n'a pas droit au treizième salaire s'il est congédié pour avoir exécuté du travail frauduleux. C'est également le cas lorsqu'il est congédié pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (art. 17 ch. 4 let. c CCT). L'art. 24 ch. 1 CCT (titre marginal : travail frauduleux) prescrit que pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail professionnel rémunéré ou non pour un tiers. En cas d'infraction à cette interdiction du "travail au noir", la commission professionnelle paritaire compétente peut, suivant l'importance de l'infraction, prononcer un avertissement ou infliger une amende conventionnelle. Le montant de cette amende conventionnelle est porté en déduction du salaire et versé à la commission professionnelle paritaire compétente (art. 24 ch. 2 CCT). En cas de récidive, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour de justes motifs, les demandes en dommages et intérêts de l'employeur demeurant réservées (art. 24 ch. 3 CCT).

- 10 - Il y a lieu de relever que l'amende prévue par l'art. 24 ch. 2 CCT est versée à la commission professionnelle compétente et ne vient pas en déduction des obligations de l'employeur. La sanction prévue par l'art. 17 ch. 4 let. b CCT n'est pas mentionnée à l'art. 24 CCT et a une nature différente de l'amende prévue par cette disposition puisqu'elle libère l'employeur de l'obligation de verser le treizième salaire s'il congédie le travailleur pour travail frauduleux. Les deux sanctions ne se recoupent donc pas et rien dans la CCT ne permet de déduire que la sanction de l'art. 17 ch. 4 let. b CCT dépend du prononcé préalable de l'une de celles de l'art. 24 ch. 2 CCT. Il y a lieu d'admettre en conséquence que l'intimée n'était pas tenue de saisir la commission professionnelle paritaire compétente pour pouvoir refuser de payer le treizième salaire pour l'année 2007. En l'espèce, il est établi que le recourant a accompli en 2006 du travail frauduleux au sens de la CCT et qu'il a été licencié pour ce motif. Il y a donc lieu d'admettre que les conditions d'application de l'art. 17 ch. 4 let. b CCT sont réalisées. Le fait que le congé avec effet immédiat ait été considéré comme injustifié n'est à cet égard par déterminant. En effet, l'art. 17 ch. 4 CCT distingue congé simple à la lettre b et congé avec effet immédiat à sa lettre c, cette sanction étant prévue en cas de récidive selon l'art. 24 ch. 3 CCT. Il y a donc lieu d'admettre que le congé litigieux donné en raison de l'accomplissement de travail frauduleux justifie le non paiement du treizième salaire, dès lors qu'un licenciement ordinaire aurait été jugé licite. b) Le recourant

relève que la jurisprudence proscrit de prévoir par contrat que le treizième salaire n'est pas dû en cas de départ en cours d'année. Selon la doctrine et la jurisprudence, la suppression ou la réduction du treizième salaire (Sondervergütung mit Lohncharakter) de même que des conditions au versement de celui-ci peuvent être prévues contractuellement dans les limites de l'art. 27 CC (Code civil du 10

- 11 - décembre 1907; RS 210). En effet, l'art. 322 CO, de droit dispositif, ne tombe pas sous le coup de l'art. 341 al. 1 CO (ATF 124 II 436 c. 10e/aa et références; Portmann, Basler Kommentar, 4ème éd., 2007, n. 23 ad art. 322d CO, p. 1816; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag Praxiskommentar, 6ème éd., 2006, n. 15 ad art. 322d CO, p. 241). La jurisprudence et la doctrine admettent que le contrat de travail, voire le règlement d'entreprise, peuvent prévoir des sanctions disciplinaires, telles des amendes (peine conventionnelle selon l'art. 166 CO); ces sanctions doivent toutefois être proportionnées, leur nature doit, dans la mesure du possible, être déterminée et circonscrite (pour les amendes, le montant doit être déterminé ou déterminable) et respecter les conditions de l'art. 323a CO (ATF 119 II 162 c. 2, JT 1994 I 105). Cette disposition autorise la retenue d'une partie du salaire, lorsque celle-ci est prévue par un accord, l'usage ou une convention collective de travail (art. 323a al. 1 CO). Dite retenue ne doit pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie, ni au total, le salaire d'une semaine de travail, une retenue plus élevée pouvant toutefois être prévue par contrat-type de travail ou convention collective de travail (art. 323a al. 2 CO) et ceux-ci pouvant prévoir que la retenue a un caractère de peine conventionnelle (art. 323a al. 3 CO a contrario). En l'espèce, la CCT prévoit expressément, à son art. 17 ch. 2 CCT, que le treizième salaire est dû au prorata lorsque le travailleur quitte son emploi en cours d'année. La jurisprudence citée par le recourant n'est ainsi pas pertinente. La sanction de l'art. 17 ch. 4 let b CCT est prévue par une convention collective de travail; elle n'est donc pas soumise aux limites de l'art. 323a al. 2 CO. Le montant de cette sanction est déterminable et n'apparaît pas disproportionné. Il apparaît en outre que cette sanction a le caractère d'une peine conventionnelle. Les conditions posées par l'art. 323a CO et la jurisprudence sont ainsi réalisées et il y a en conséquence lieu d'admettre que l'intimée était en droit de ne pas verser le prorata du treizième salaire pour l'année 2007.

- 12 - Le recours doit en conséquence être rejeté sur ce point.

E. 6

A l'appui des ses prétentions en heures supplémentaires, le recourant fait valoir que l'horaire invoqué par l'intimée dépasse de quinze minutes par jour la durée horaire prévue par la CCT et qu'il ressort des témoignages et du courrier de licenciement de l'intimée qu'il devait en plus être présent à 7 heures et non à 7 heures 30, les témoins indiquant en outre que le travail prenait fin à 17 heures et non à 16 heures 30. Selon l'art. 21 ch. 4 CCT, le temps de transport est indemnisé selon le tarif horaire, sans supplément dans la mesure où il dépasse une demi-heure par jour, à compter de l'heure de rassemblement à celle du début du travail et de l'heure de la fin du travail à celle du licenciement. L'art. 13 ch. 1 CCT prévoit une durée hebdomadaire de quarante et une heures, avec une répartition possible sur l'année. Les premiers juges ont retenu que l'horaire de travail était celui indiqué dans le courrier de l'intimée du 27 avril 2007, soit quarante et une heures et quinze minutes, soit quinze minutes de plus que la durée prévue par la CCT. Ils ont considéré que le recourant n'avait pas établi qu'il avait accompli plus de quarante et une heures hebdomadaires. En effet, les heures pouvaient être réparties sur l'année, voire par un départ anticipé dans la journée. En outre les témoins n'avaient pas été en mesure d'indiquer quels étaient les horaires exacts des

employés. On peut ajouter que, dans le courrier du 27 avril 2007, l'intimée reprochait notamment au recourant un début tardif du travail de l'après-midi. Au vu de ces éléments, il apparaît que, s'il était clair que l'intimée souhaitait que tous ses employés débutent le travail à l'heure, il n'est en revanche pas évident de déterminer quels étaient les horaires réellement tenus, avec ou sans les heures de déplacement. Ainsi, les éléments invoqués par le recourant ne permettent pas de remettre en

- 13 - cause l'appréciation des premiers juges selon laquelle la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires n'a pas été rapportée. Le recours doit être rejeté sur ce point.

E. 7

En conclusion, le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC et le jugement confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr, le présent arrêt doit être rendu sans frais (Ducret/Osojnak, in Procédure spéciales vaudoises, 2009, n. 2 ad art. 10 LJT, p. 257 et références). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt est rendu sans frais. IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : Le greffier :

- 14 - Du 9 juin 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : - Me Olivier Subilia (pour M. _____), - Me Franck Tièche (pour G. _____ SA). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 15'113 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

- 15 - Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Le greffier :

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