

## **VS\_GERICHTE C1 16 27 vom 12. April 2018**

VS Kantonsgericht, 2018-04-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_C1 16 27](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_16_27)

FR: VS\_GERICHTE C1 16 27 du 12 avril 2018

IT: VS\_GERICHTE C1 16 27 del 12 aprile 2018

### **Regeste**

C1 16 27 JUGEMENT DU 12 AVRIL 2018 Le juge I du district de Sion M. François Vouilloz, juge ; Mme Emmanuelle Felley, greffière, en la cause X \_\_\_\_\_, demandeur, représenté par Maître M \_\_\_\_\_, avocate, contre Y \_\_\_\_\_

### **Erwägungen**

#### **E. 4**

X \_\_\_\_\_ demande une indemnité pour le manque à gagner lié au mobbing de 12'277 fr. 65 (6'660 fr. 30 de perte de gain durant la maladie consécutive au mobbing et 5'617 fr 35 de perte de gain après le licenciement), avec intérêt de 5 % dès le 12 juin 2015.

Comme indiqué précédemment, contrairement à ce qui avait été jugé auparavant (ATF 119 II 157 consid. 2b p. 160), le congé abusif ne fonde en lui-même aucune prétention supplémentaire à des dommages-intérêts liés, par exemple, à une baisse de revenus lors de la période de chômage subséquente au licenciement ; la réserve de l'art. 336a al. 2 2e phr. CO ne concerne pas les dommages et intérêts dus sur la base d'une autre disposition - singulièrement l'art. 97 CO - mais ceux découlant d'une autre cause, comme par exemple un licenciement assorti de faux renseignements à des tiers (ATF 135 III 405).

- 32 -

En l'occurrence, comme indiqué précédemment (cf. XX \_\_\_\_\_), X \_\_\_\_\_ n'a pas démontré l'existence de mobbing à son encontre. La perte de gain consécutive à son licenciement a par ailleurs été compensée par l'indemnité maximale de six mois de salaire à laquelle a été condamnée Y \_\_\_\_\_ pour congé abusif. Cette dernière indemnité tient déjà compte de l'atteinte subie par X \_\_\_\_\_ (cf. XX \_\_\_\_\_). Partant, X \_\_\_\_\_ est débouté de cette demande, infondée en droit et en fait.

#### **E. 5.1**

Les heures supplémentaires sont définies comme les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire contractuel. Par heures supplémentaires, on entend celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail, que cette dernière soit fixée contractuellement, tacitement par une convention collective. Les heures supplémentaires doivent être effectuées dans l'intérêt de l'employeur. Il en est ainsi des heures supplémentaires accomplies à la demande de l'employeur même si le travailleur les a sollicitées ou approuvées en raison du revenu supplémentaire qu'elles lui procurent. Lorsqu'elles sont effectuées à l'initiative du travailleur, les heures excédant l'horaire contractuel ne constituent des heures supplémentaires que si elles sont objectivement accomplies dans l'intérêt de l'employeur, qu'elles sont justifiées et qu'elles sont portées à la connaissance de ce dernier ou qu'il ne peut ignorer leur accomplissement. Ne constituent pas des heures

supplémentaires celles qui sont accomplies spontanément par le travailleur, contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu, sans que des circonstances exceptionnelles ne les justifient dans l'intérêt de l'employeur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, Berne 2014, p. 93).

En principe, le travailleur est tenu d'établir régulièrement le décompte de ses heures supplémentaires et de les remettre périodiquement à son employeur. En effet, la notion même d'heures supplémentaires présuppose que les conditions de l'art. 321c CO soient réunies. Comme déjà mentionné, les heures supplémentaires sont en principe exécutées à la demande de l'employeur. Lorsqu'elles le sont spontanément, le devoir d'annonce permet à l'employeur de prendre conscience que le travailleur effectue des heures supplémentaires et, le cas échéant, de réorganiser son entreprise afin d'éviter ou de mettre un frein à ces heures (ATF 86 II 155 consid. 2, JdT 1961 I 235 ; ATF 129 III 171). C'est pourquoi l'employeur dispose d'un intérêt à être rapidement informé de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires ou de l'exécution de celles-ci. La durée du délai dont dispose le travailleur pour annoncer ses heures supplémentaires est controversée. Une partie de la jurisprudence cantonale et de la doctrine admettent que les heures supplémentaires qui n'ont pas été exigées par l'employeur et dont celui-

- 33 -

ci n'avait pas autrement connaissance doivent lui être annoncées avant le versement du prochain salaire, sous peine de voir la prétention se périmier, du moins dans la règle (STAHELIN, n. 14 ad. art. 321 CO ; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 321c CO). Une autre partie de la doctrine et de la pratique cantonale calculent ce délai plus généreusement et entendent le déterminer selon les circonstances de l'espèce, voire même entièrement renoncer au délai de péremption (STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 321c CO). Dès lors, lorsque l'employeur n'a pas, ni ne doit avoir connaissance de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, le travailleur qui accepte sans réserve le salaire habituel renonce à une indemnité pour les heures supplémentaires effectuées, ce qui correspond à une péremption de ses prétentions (ATF 129 III 171). Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur, ou alternativement, que ce dernier en avait connaissance ou devait en avoir connaissance. Le travailleur doit prouver que des heures dépassant l'horaire normal ont réellement été effectuées, qu'elles ont été accomplies dans l'intérêt de l'employeur et qu'elles étaient nécessaires pour accomplir le travail demandé (arrêt 4C.141/2006 du 24 août 2006; ATF 129 III 171, JdT 2003 I 241).

En principe, la notion d'heures supplémentaires est étrangère aux cadres d'entreprise, de sorte que ces derniers ne peuvent pas demander la compensation du temps supplémentaire consacré à l'employeur (arrêt 8C\_510/2012, consid. 3.3.1 ; ATF 129 III 171, JdT 2003 I 241 ; CARRUZZO, Rémunération, p. 90, n. 165). En effet, on peut, en règle générale, attendre d'un employé dirigeant qu'il fournisse en quantité et en qualité une prestation plus importante que la norme en usage dans l'entreprise. En principe, le cadre dirigeant ne peut donc prétendre à la rémunération des heures supplémentaires car il a la liberté de répartir son travail et le surcroît de travail est compensé par un salaire de base plus élevé (SENTI, Überstunden, p. 382). Cette règle ne vaut cependant pas lorsque les parties ont expressément convenu d'une indemnisation des heures supplémentaires. Au surplus, la jurisprudence envisage également que les cadres puissent prétendre à une indemnisation pour les heures supplémentaires « lorsqu'on leur confie des tâches excédant leur cahier des

charges, ou lorsque l'ensemble du personnel a dû fournir un nombre conséquent d'heures supplémentaires pendant une certaine durée » (ATF 129 III 171, JdT 2003 I 241).

L'article 9 OLT 1 (du 10 mai 2000, entré en vigueur le 1er août 2000) définit la fonction dirigeante élevée comme étant le fait de celui qui dispose, de par sa position et sa responsabilité et eu égard à la taille de l'entreprise, d'un pouvoir de décision important,

- 34 -

et est en mesure d'influencer fortement les décisions de portée majeure concernant notamment la structure, la marche des affaires et le développement d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise. Cet article doit être interprété restrictivement, de cas en cas, sans égard ni au titre ni à la formation reçue par la personne concernée, mais d'après la nature réelle de la fonction, en tenant compte de la dimension de l'entreprise (WYLER, op. cit., p. 104). Plus que les titres utilisés, ce sont les véritables responsabilités exercées qui comptent (nombre de subordonnés, chiffre d'affaires, etc.).

Les heures supplémentaires peuvent également être revendiquées par les cadres responsables qui disposent non seulement d'une autonomie dans la gestion de leur propre temps, mais également de la responsabilité d'organiser le travail et les horaires au sein de la structure dont ils ont la responsabilité. En effet, il arrive que de tels cadres revendiquent des heures supplémentaires à l'issue de leurs rapports de travail, étant rappelé l'obligation du travailleur d'annoncer les heures supplémentaires sous peine de péremption (ATF 129 III 171, JdT 2003 I 241). Selon la doctrine, il faut dénier à de tels cadres la possibilité de réclamer des heures supplémentaires (WYLER, op. cit., p. 105) ; en raison de la délégation ou de l'attribution du pouvoir d'organiser le temps de travail au sein de leur équipe, ils doivent également organiser leur propre travail de manière à ne pas effectuer d'heures supplémentaires. Le Tribunal fédéral a tenu un raisonnement analogue en jugeant que l'art. 21 de la CCNT pour les hôtels, restaurants et cafés, relative, relatif à l'horaire de travail et au contrôle de travail, n'était pas conçu à l'intention des cadres responsables d'organiser eux-mêmes leur propre travail ; cette disposition vise au contraire des collaborateurs dont l'activité est continuellement organisée et surveillée par un supérieur hiérarchique. Ce raisonnement doit être admis pour les directeurs, gérants et responsables d'unités chargés d'organiser le temps de travail au sein de leur unité (WYLER, op. cit., p. 105).

## **E. 5.2**

X \_\_\_\_\_ réclame le paiement de 29'339 fr 70 au titre des heures supplémentaires qu'il soutient avoir réalisées de 2010 à 2015, considérant malgré les termes de son contrat, que ses attributions n'étaient pas conforme à un statut de cadre, faisant notamment valoir les éléments suivants :

■ « son salaire initial était de 5000 fr seulement à la conclusion du contrat et 5875 fr lors du licenciement, cela ne correspond pas à un salaire de cadre et ne comprend pas, a fortiori, la rémunération forfaitaire d'heures supplémentaires, ■ il avait sous ses ordres, en moyenne, 4 employés, collaborateurs logistiques avec un niveau d'instruction faible, voire pas de formation du tout dans le domaine,

- 35 -

■ il n'avait nullement la compétence d'engager l'entreprise, ■ il ne participait pas à la définition des stratégies commerciales et des buts de l'entreprise, ■ il n'avait aucune autonomie budgétaire et devait simplement composer avec le budget que la direction fixait

pour son département, ■ il n'avait aucune compétence en matière de ressources humaines et n'avait même pas son mot à dire sur les personnes que la direction engageait et licenciait pour son département. » (p.16)

Selon Y \_\_\_\_\_, par sa position de cadre, X \_\_\_\_\_ avait des responsabilités au sein de l'entreprise. Ses tâches comprenaient notamment : l'encadrement de 5 collaborateurs; la budgétisation, la planification, l'organisation, la gestion et la conduite de son équipe; l'intégration des nouveaux collaborateurs; la gestion administrative, l'élaboration et le suivi des budgets; l'organisation du quai d'arrivage et des zones tampons; la responsabilité de la réception, du tri, marquage et dispatching des marchandises; la gestion des transports liés aux entrepôts; les relations avec des fournisseurs et le siège. Selon Y \_\_\_\_\_, à de rares occasions, le département logistique était amené à participer aux tâches liées à la gestion du parking, celle-ci étant de la responsabilité du xxx uniquement. Selon Y \_\_\_\_\_, les services sécurité et technique de Y \_\_\_\_\_ à D \_\_\_\_\_ n'ont pas été supprimés, mais régionalisés. Selon Y \_\_\_\_\_, X \_\_\_\_\_ décidait lui-même des commandes à faire, notamment concernant des événements importants, tel Noël. Selon Y \_\_\_\_\_, il se plaignait des retards directement auprès des fournisseurs et livreurs, aussi bien internes qu'externes. Selon Y \_\_\_\_\_, il gérait les heures de fermeture des rampes du xxx. Selon Y \_\_\_\_\_, il gérait et décidait des jours de livraison. X \_\_\_\_\_ recevait les journaux mensuels des collaborateurs sous ses ordres, ainsi que les journaux de frais. Selon Y \_\_\_\_\_, il devait analyser les salaires, les frais de son département, ainsi qu'expliquer les écarts entre ce qu'il avait budgété et les coûts effectifs. Selon Y \_\_\_\_\_, X \_\_\_\_\_ avait cinq à six personnes en moyenne sous ses ordres. Selon Y \_\_\_\_\_, ces employés avaient un très bon niveau d'instruction et une bonne expérience dans l'entreprise. Selon Y \_\_\_\_\_, X \_\_\_\_\_ disposait d'une signature, tout comme les autres cadres de l'entreprise, qui lui permettait d'engager Y \_\_\_\_\_ envers les livreurs, fournisseurs et autres succursales. Selon Y \_\_\_\_\_, cette signature lui permettait également d'engager des frais dans son centre de responsabilité. X \_\_\_\_\_ participait aux « bilatérales », à savoir aux séances réservées aux cadres lors desquelles il est discuté des chiffres de l'entreprise, des ressources humaines, ainsi que des points spécifiques à chaque secteur de l'entreprise. Selon Y \_\_\_\_\_, X \_\_\_\_\_ discutait des questions budgétaires avec la direction une à deux fois par année pour les budgets annuels et mensuellement lors des « trilatérales » pour le suivi. Selon Y \_\_\_\_\_, en

- 36 -

partenariat avec les responsables des ressources humaines et la direction, X \_\_\_\_\_ gérait son équipe en matière de ressources humaines. Selon Y \_\_\_\_\_, il prenait aussi part aux différentes sorties et séances de cadres.

Outre le statut de cadre expressément prévu au contrat, il ressort des témoignages recueillis qu'en qualité de responsable du département logistique de Y \_\_\_\_\_ à D \_\_\_\_\_, ainsi que du certificat de travail intermédiaire du 30 avril 2009, que X \_\_\_\_\_ n'a jamais contesté, que les attributions de ce dernier étaient effectivement les suivantes :

■ l'encadrement de 5 collaborateurs, ■ la budgétisation, la planification, l'organisation, la gestion et la conduite de son équipe, ■ l'intégration des nouveaux collaborateurs, ■ la gestion administrative, l'élaboration et le suivi des budgets, ■ l'organisation du quai d'arrivage et des zones tampons, ■ la responsabilité de la réception, tri, marquage et

dispatching des marchandises, ■ la gestion des transports liés aux entrepôts, ■ les relations avec les fournisseurs et le siège.

Il est également admis que X \_\_\_\_\_ fixait lui-même son propre emploi du temps, dont les horaires variaient en fonction de l'organisation qu'il déterminait à son gré, ainsi que celui des membres de son équipe, à qui il donnait des directives et dont il en contrôlait l'exécution. Pour l'ensemble de ces raisons, permettant de relever que X \_\_\_\_\_ bénéficiait des prérogatives d'encadrement, à savoir d'une véritable autonomie dans l'exécution de son contrat de travail, le statut de cadre de X \_\_\_\_\_ est établi.

X \_\_\_\_\_ ne démontre pas avoir formé la moindre demande de paiement des heures supplémentaires auprès de Y \_\_\_\_\_ durant les relations de travail qui, il faut le rappeler, ont duré près de 25 ans. Aucune demande de ce chef n'a également été soulevée lors des entretiens du 8 mai 2015 et 9 juin 2015, ni davantage d'ailleurs lors de la lettre de contestation de la résiliation du contrat de travail du 14 août 2015. Ainsi, quand bien même ces heures ont été réalisées, comme le prouve le relevé électronique des heures effectuées produit en cause, il n'en demeure pas moins que faute d'avoir formé la demande dans un temps raisonnable, celle-ci est périmée, le

- 37 -

demandeur étant réputé avoir renoncé au paiement desdites heures. X \_\_\_\_\_ est donc débouté de cette conclusion.

#### **E. 6.1**

Compte tenu d'une valeur litigieuse de 88'845 fr 15, avant les débats, et de 89'886 fr. 45 au débat, ainsi que d'une condamnation de la défenderesse admise à hauteur de 35'250 fr, le demandeur obtient gain de cause pour environ 40 %. Dans ces conditions, compte tenu du sort du litige et du fait que le demandeur a dû ouvrir action, il se justifie de répartir les frais de la procédure par moitié entre les parties.

#### **E. 6.2**

Les frais comprennent les débours de l'autorité et l'émolument de justice (art. 3 al. 1 LTar). Les débours du tribunal s'élèvent au total à 1'677 fr., composés de 1'377 fr. d'indemnités pour les témoins, de 100 fr pour l'audition de témoins dans le cadre de la commission rogatoire du tribunal d'arrondissement de K \_\_\_\_\_, et de 200 fr. pour les services d'un huissier. L'émolument est compris entre 2'700 fr. et 9'600 fr. pour une valeur litigieuse de 88'845 fr. 15 (89'886 fr. 45 au débat) (art. 16 al. 1 LTar). Compte tenu de l'ampleur et de la difficulté de la cause, de l'importance de l'instruction (art. 13 al. 3 LTar), de la façon de procéder des parties et de leur situation financière, l'émolument est arrêté à 10'023 francs. Les frais s'élèvent ainsi à 11'700 fr. au total. Compte tenu des avances effectuées par le demandeur, par 10'500 fr., et par la défenderesse, par 1'200 fr., la défenderesse versera au demandeur 4'650 fr. en remboursement de ses avances.

#### **E. 6.3**

Les dépens des parties comprennent l'indemnité à la partie pouvant y prétendre et ses frais de conseil juridique (art. 4 LTar). Les débours d'avocat englobent les dépenses effectives et justifiées (essentiellement les frais de déplacement, les frais de copie à 50 ct. [ATF 118 Ib 352 consid. 5] et les frais de port). Quant aux honoraires, ils sont fixés entre le minimum et le maximum prévus par le chapitre 4 LTar, d'après la nature et l'importance de la cause, ses difficultés, l'ampleur du travail, le temps utilement consacré par l'avocat et la situation

financière de la partie (art. 27 al. 1 LTar). Ils sont, en règle générale, proportionnels à la valeur litigieuse (art. 27 al. 2 LTar). Ils oscillent entre 9'100 fr. et 12'300 fr. pour une valeur litigieuse comprise entre 80'001 fr. et 90'000 francs (art. 32 al. 1 LTar). Compte tenu de l'ampleur et de la difficulté de la cause, les dépens du demandeur sont arrêtés à 11'000 fr., TVA et débours compris.

- 38 -

Cependant, le demandeur obtient gain de cause pour environ 40 % de ses conclusions et a dû ouvrir action. Partant, chaque partie supporte ses propres frais d'intervention.

Par ces motifs,

- 39 -

#### PRONONCE

1. Y \_\_\_\_\_ AG versera à X \_\_\_\_\_ un montant de 35'250 fr., avec intérêt à 5 % dès le 13 juin 2015, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. 2. Toutes autres conclusions sont rejetées. 3. Les frais de la procédure, par 11'700 fr. (émolument : 10'023 fr. ; 1'677 fr. : débours), sont répartis par moitié entre les parties. 4. Y \_\_\_\_\_ AG versera 4'650 fr. à X \_\_\_\_\_ en remboursement de ses avances. 5. Chaque partie supporte ses propres frais d'intervention.

Sion, le 12 avril 2018

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