

NE_GERICHTE CC.2009.90 vom 19. Mai 2011

NE Tribunal cantonal, 2011-05-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CC.2009.90

FR: NE_GERICHTE CC.2009.90 du 19 mai 2011

IT: NE_GERICHTE CC.2009.90 del 19 maggio 2011

Erwägungen

E. 5

a) Selon l'article 337c, 1 er al. CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée indéterminée. Le travailleur dispose d'une créance en réparation de l'intérêt qu'il a à l'exécution du contrat (dommages-intérêts positifs). Il doit se retrouver dans la même situation pécuniaire que si la résiliation immédiate n'avait pas eu lieu. Cette créance en dommages-intérêts comprend notamment le salaire que le travailleur aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. Lorsque le licenciement injustifié intervient pendant une période de protection contre le licenciement en temps inopportun, il convient de reconstruire la fiction de la date probable de la fin des rapports de travail en tenant compte de cette protection (Wyler, op. cit., p. 513). b) En l'espèce, le Règlement du personnel de la défenderesse, qui fait partie intégrante du contrat de travail liant les parties, prévoit en son article 65 un délai de congé de trois mois à partir de la dixième année de travail. Certes, le demandeur se prévaut d'un délai de congé d'une longueur double prévu par la Convention portant sur le processus de suppression d'emplois dans le contexte de la fusion de la S. et de l'Y. du 30 janvier 1998, dont l'entrée en vigueur a été prévue dès l'accomplissement de la fusion des deux banques, pour une durée provisoirement limitée au 31 décembre 2002, avec possibilité de prolongation si nécessaire (art. 1). Selon le témoignage de A., qui a travaillé pour la défenderesse du 1 er janvier 1998 au 31 mars 2004 en qualité de responsable des gérants de fortune indépendants, la fusion Y. et S. a eu lieu au début de l'été 1998. Toutefois les dispositions particulières arrêtées par la convention précitée ne s'appliquaient qu'aux conditions suivantes selon l'article 4.1 : « Résiliation du contrat de travail par la Banque, motivée exclusivement par la fusion et par des mesures de restructuration au sein de la nouvelle Y. Suppression impérative du poste et impossibilité d'envisager une mutation acceptable au sens des dispositions du chiffre 4.5. » Or, en l'occurrence le congé du demandeur, bien qu'il s'agisse d'un licenciement avec effet immédiat sans justes motifs, n'est nullement intervenu en raison de la fusion de S. et de Y., de sorte que les dispositions particulières prévues par la convention ne s'appliquent pas au cas d'espèce. Conformément à l'article 336c al. 1 CO, dès qu'un travailleur se trouve dans sa sixième année de service, il est protégé durant 180 jours contre un congé. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas encore expiré, celui-ci est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO). En l'espèce, le licenciement du demandeur lui a été signifié par lettre du 27 novembre 1998 remise en mains propres le jour même, ce dont on déduit qu'il n'était pas malade ce jour-là, bien que le certificat médical produit atteste d'une incapacité de travail débutant précisément le 27 novembre 1998. Le délai de congé contractuel arrivait à échéance au 28 février 1999. Toutefois, le demandeur

ayant été en incapacité de travail du 28 novembre au 6 décembre 1998, l'échéance du délai de congé doit être reportée au 31 mars 1999. Le salaire mensuel brut du demandeur s'élevant à 8'666,65 francs, celui-ci a droit à 34'666.60 francs brut à titre de salaire pour décembre 1998 à mars 1999, auxquels s'ajoute un solde de 866.65 francs brut pour novembre 1998.

E. 6

a) L'employé qui a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat sans justes motifs a droit au paiement de ses vacances lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref ; en revanche, au-delà, on peut admettre que l'indemnité de l'article 337c al. 1 CO inclut déjà le droit aux vacances, dès lors que l'indemnisation porte sur une longue période au cours de laquelle l'employé ne travaille pas (Wylér , op. cit., p. 514 et les références citées). b) En l'espèce, la défenderesse n'a pas contesté que le demandeur ait droit au paiement en espèces du solde de ses vacances afférentes au délai de congé contractuel, puisqu'elle a au contraire reconnu devoir au demandeur à ce titre un montant de 3'463.35 francs brut. Le demandeur avait droit à 22 jours de vacances par année. Le solde de ses vacances du 1^{er} janvier au 27 novembre 1998, soit 9 jours, lui a déjà été versé avant le dépôt de la demande. La rémunération d'un jour de vacances non prises correspond à 398.50 francs (salaire mensuel brut de 8'666.65 francs divisé par moyenne des jours travaillés par mois de 21,75). Pour les vacances non prises de décembre 1998 à mars 1999, le demandeur aurait droit à 2'922.35 francs (22 jours x 4 mois / par 12 mois x 398.50 francs). La défenderesse ayant toutefois reconnu devoir à ce titre au demandeur une somme de 3'463.35 francs brut, c'est ce dernier montant qui sera retenu.

E. 7

Le demandeur avait également droit à des allocations pour enfants de 300 francs par mois, ce qui représente pour décembre 1998 à mars 1999 1'200 francs plus 30 francs retenu pour le mois de novembre 1998, soit 1'230 francs pour ce poste, ainsi qu'à des indemnités forfaitaires de repas de 120 francs par mois, représentant, pour décembre 1998 à mars 1999, 480 francs.

E. 8

a) Selon l'article 322d CO , si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (al. 1). En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en été convenu ainsi (al. 2). Le Tribunal fédéral a défini la gratification de la manière suivante : « La gratification, au sens de l'art. 322d CO , est une rétribution spéciale accordée à certaines occasions et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors plus une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, telle que le treizième mois de salaire ou autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (...). La prestation visée par l'art. 322d CO a un caractère précaire, en ce sens que son versement dépend en principe du bon vouloir de l'employeur. En revanche, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance constitue un élément du salaire, auquel l'art. 322d CO ne s'applique pas (...) » (cité in Wylér , op. cit., p. 165). La réserve relative au caractère facultatif de la gratification – susceptible d'entraver la naissance d'une

prétention du travailleur – doit être renouvelée lors de chaque paiement, et ce même en présence d'un accord ou d'un règlement spécifiant ce caractère facultatif (Wyler , op. cit., p. 167-168). Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définisse et traite de façon spécifique du bonus. Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au sens de l'article 322d CO , soit comme un élément du salaire (art. 322 CO), pouvant revêtir, selon les cas, la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). On en jugera de cas en cas au vu des circonstances pertinentes. Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Ainsi, contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par acte concluant, la gratification est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF du 1.12.2010, [4A_502/2010], cons. 2.1.2 et les références citées). Il est admis que l'employeur peut, dans les limites de l'article 27 al. 2 CC (cf. ATF 130 III 495 cons. 5 ; Vischer , op. cit. p. 105 ss), subordonner le droit à la gratification à des conditions (ATF, [4C.263/2001], cons. 4b in fine), par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat (Aubert , Commentaire romand, n. 8 ad art. 323 CO ; Wyler , op. cit., p. 121 ss ; Rehbinder , Commentaire bernois, n. 14 ad art. 322d CO ; Vögeli Galli / Hehli Hidber , op. cit., p. 447). De plus, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le salarié ne peut prétendre à un montant pro rata temporis que s'il en a été convenu ainsi (cf. art. 322d al. 2 CO). En revanche, si la rémunération en cause constitue un élément de salaire, son versement ne peut être subordonné à de telles conditions (ATF 130 III 19 , 24 ch. 3.1.2.2 cité in Favre / Munoz / Tobler , op. cit., n. 1.5 ad art. 322d CO). Cette qualification – gratification pure ou élément de salaire – doit s'examiner selon les circonstances concrètes de chaque cas. La gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent, un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être considéré comme un salaire variable, même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. Cela concerne les revenus les plus considérables ; dans le cas de salaires modestes, un montant proportionnellement moins élevé peut déjà présenter le caractère d'un salaire variable (ATF 131 III 615 cons. 5.2 p. 621 ; 129 III 276 cons. 2.1 p. 279). La nature des conditions posées par l'employeur peut être décisive pour déterminer s'il s'agit d'un élément de la rémunération ou d'une prestation à bien plaisir de l'employeur. Un bonus dont le versement est lié au résultat de l'entreprise ainsi qu'aux performances de ses collaborateurs constitue, en principe, une gratification et non une participation au résultat de l'exploitation au sens de l'article 322a CO mais la qualification inverse n'est pas exclue. Lorsqu'une gratification est subordonnée aux résultats annuels de l'entreprise, cette condition doit avoir été clairement indiquée au travailleur. Cela étant, si une telle gratification a également été versée au terme d'exercices déficitaires, elle ne peut être refusée qu'en raison d'une dégradation sensible de la situation. Le Tribunal fédéral a admis que lorsque le bonus est versé plusieurs années de suite alors que les conditions à son octroi ne sont pas réalisées, on est en présence d'une modification tacite du contrat de travail, le travailleur ayant désormais droit à ce bonus. Il incombe au travailleur de prouver qu'un salaire complémentaire ou variable a été convenu et qu'il ne s'agit pas d'une simple gratification à verser au bon vouloir de l'employeur. C'est l'application du principe de la confiance qui déterminera si, en cas de versements répétés et

sans réserve, la gratification a perdu son caractère volontaire initial pour se transformer en obligation de l'employeur. Plus l'engagement de paiement, le montant et l'échéance sont établis avec précision, plus la rétribution revêt le caractère d'une partie intégrante du salaire qui est due non seulement de façon globale à l'échéance, mais également au prorata. Une gratification payée sans réserve cinq années de suite devient un élément du salaire mais si l'employé ne réagit pas à une première réduction de cette gratification, puis à sa suppression pendant deux années de suite, on doit admettre qu'il a tacitement admis une réduction de son salaire. La jurisprudence cantonale est cependant plus nuancée (Favre / Munoz / Tobler, op. cit., n. 1.8 à 1.11 ad art. 322 CO). b) En l'espèce, ni le contrat de travail du demandeur, ni le Règlement du personnel de la défenderesse qui en fait partie intégrante ne mentionnent quoi que ce soit au sujet des bonus. Pour l'année 1997, le demandeur a perçu une prime à la performance de 19'000 francs, l'avis y relatif mentionnant: « cette prime à la performance est indépendante du niveau salarial, du rang ainsi que de l'ancienneté. Il s'agit d'un paiement individuel unique qui n'est en aucun cas renouvelable automatiquement d'année en année ». Selon le témoignage de A., il existait au sein de la défenderesse des bonus liés aux performances, calculés par région. Le bonus dépendait des performances individuelles, du résultat régional ainsi que de l'appréciation plus suggestive portée par les supérieurs hiérarchiques sur le travailleur concerné. Le témoin a précisé la structure dans laquelle s'inscrivait sa fonction et l'attribution des bonus en déclarant qu'il y avait un responsable par site local (lui-même exerçant cette fonction pour Neuchâtel), puis un responsable supérieur à Lausanne et encore un responsable romand ; que, chaque année, une enveloppe était déterminée pour la région romande, puis divisée entre les sites locaux et enfin distribuée entre les employés concernés par le responsable local. Le témoin a spécifié, concernant les règles d'attribution des bonus dans le cadre de l'enveloppe locale qu'il y avait une première composante, que l'on pourrait qualifier « de performance », mesurée par rapport aux résultats financiers, au fait de savoir si les objectifs étaient atteints, etc., et une deuxième composante subjective qui dépendait de l'attitude de l'employé, de sa disponibilité, etc., sans pondération préétablie entre ces deux critères (objectif et subjectif) d'attribution. Le témoin a dit ne pas se souvenir d'avoir dû déterminer un bonus pour le demandeur, ni d'avoir parlé avec celui-ci de son bonus pour l'année 1998. Après l'audition de ce témoin, le demandeur a requis de la défenderesse l'indication du montant attribué à chaque gérant de fortune de la succursale de Neuchâtel, lui-même y compris, à titre de bonus pour les années 1996, 1997 et 1998 et la production d'un comparatif chiffré de ses performances entre l'année 1997 et les dix premiers mois de 1998, ainsi que du calcul de ce qu'aurait été son bonus, compte tenu de ses prestations durant les dix premiers mois de 1998, preuves qui ont été ordonnées le 17 novembre 2010, mais auxquelles le demandeur a finalement renoncé, la défenderesse se déclarant dans l'incapacité de les produire compte tenu de l'écoulement du temps. Sur la base de ces éléments, on constate que le demandeur a échoué à faire la preuve – qui lui incombait – que le bonus ne constituait pas une gratification mais une composante de son salaire. En effet le demandeur n'a allégué et établi avoir reçu une telle prime qu'une seule fois, en 1997, de sorte que cette prestation, clairement indiquée comme constituant un « paiement individuel unique [...] en aucun cas renouvelable automatiquement d'année en année », n'avait pas de caractère régulier, même si elle représentait plus de deux mois de salaire. Au surplus, selon le témoignage de A., les règles d'attribution des bonus reposaient d'une part sur l'atteinte des objectifs financiers et d'autre part sur une appréciation subjective de l'attitude de l'employé. Or on ignore tout des objectifs financiers fixés au demandeur pour 1998 et de la mesure dans laquelle il les aurait

remplis. Cela étant, même si les pièces requises par le demandeur auxquelles il a renoncé avaient existé et figuré au dossier, le fait qu'il n'ait perçu qu'à une seule reprise avant l'année 1998, en douze ans d'activité, un bonus, assorti de la réserve quant à son versement pour le futur, suffisait pour en faire une gratification à bien plaie et non une composante du salaire. Dans un tel cas, il n'existe pas de droit à son versement et l'article 322d al.2 CO peut s'appliquer pleinement. Du reste, le demandeur lui-même a exposé que les réquisitions – admises dans l'ordonnance du 17 novembre 2010 et auxquelles il a finalement renoncé – visaient à établir le montant du bonus et non son principe. Le demandeur ne saurait donc prétendre à un bonus pour les années 1998 et 1999, alors qu'il a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat – même sans justes motifs – au cours de l'année 1998.

E. 9

Le contrat de travail et le Règlement du personnel de la défenderesse ne disent mot d'une attribution préférentielle d'actions à ses employés ; il n'y a pas non plus de renvoi à un plan d'intéressement des employés qui aurait eu cours dans la banque ; quant à la Convention portant sur le processus de suppression d'emplois dans le contexte de la fusion de S. et de Y., elle ne s'applique pas au demandeur (cons.5.b ci-dessus). La prétention soulevée par le demandeur à la délivrance de 40 actions préférentielles Y. est donc dénuée de fondement. Il en va de même de sa prétention à trois mois de salaire supplémentaires fondée sur le chiffre 4.3 de la convention précitée.

E. 10

a) L'article 337c alinéa 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Parmi les circonstances à prendre en considération figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même. Selon la jurisprudence, cette indemnité, qui a une double finalité, punitive et réparatrice, est en principe due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons. Qu'il s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (ATF du 2.09.2009, [4A_221/2009], cons. 4 et les références citées). b) En l'espèce, le demandeur travaillait au service de la défenderesse depuis plus de douze ans au moment de son licenciement et lui donnait toute satisfaction, comme en témoignent les promotions qu'il a successivement obtenues. Les soupçons infondés de la défenderesse à l'encontre du demandeur, qui ont motivé le congé immédiat sans justes motifs, après avoir conduit la prénommée dans un premier temps à dispenser son employé de son activité ont porté une grave atteinte à la personnalité de celui-ci. Celle-ci est d'autant plus grave qu'après avoir libéré le travailleur de son obligation de travailler en avançant des motifs évasifs, l'employeur n'a pas répondu à trois courriers successifs de l'employé qui l'interpellait sur les motifs exacts de sa mise à pied et ne l'a fait que dans le cadre de la demande de motivation du licenciement immédiat, signifié le 27 novembre 1998 sans en expliciter les motifs (à l'audience du 2.2.10, la défenderesse a admis que le demandeur a porté sur la lettre qui lui était remise le 27.11.1998 la mention « pas d'accord, motifs et

raisons inconnus » alors même que le courrier parlait de « motifs et raisons qui vous sont connus »). La défenderesse a ainsi laissé le demandeur dans le vague durant près de deux mois, alors même qu'on ne voit pas ce qui l'aurait empêchée de dévoiler ces motifs en octobre déjà, alors qu'elle l'a fait à mi-décembre et qu'elle n'a déposé plainte contre le demandeur qu'en janvier 1999. Le manque d'égards est à ce titre flagrant. Il apparaît également que l'employeur n'a pas mis en œuvre tout ce qui était possible pour préserver son employé des conséquences négatives dans sa relation avec les clients qu'il traitait, ce qui pouvait entraver sa reconstruction professionnelle dans un milieu aussi fermé et délicat que celui de la banque et gestion de fortune. L'information aux clients du gestionnaire ne pouvait être fluctuante car le risque de discréditer ainsi l'employé était d'autant plus grand que la relation à la clientèle repose sur la confiance. Dans ce contexte, la suspension, puis le licenciement du demandeur ont engendré chez celui-ci « un état anxio-dépressif et tensionnel », qui a conduit à deux périodes d'arrêt de travail, du 13 octobre au 8 novembre 1998 et du 27 novembre au 6 décembre 1998 et a nécessité un traitement médicamenteux antidépresseur selon attestation de son médecin traitant du 20 juillet 1999. Le demandeur s'est trouvé au chômage jusqu'à fin avril 1999; il a ensuite fondé, avec un ex-collègue de Y., la société B. SA, au sein de laquelle il réalisait, en 1999, un salaire mensuel brut de 8'100 francs. Le demandeur n'a commis aucune faute concomitante puisqu'il a bénéficié d'un acquittement pur et simple selon jugement du Tribunal pénal économique du 18 avril 2008. Au vu de toutes les circonstances et en dépit de la reconversion professionnelle assez rapide du demandeur, qu'il a réussie en mobilisant ses ressources et en prenant des risques, il se justifie d'allouer à celui-ci une indemnité correspondant à six mois de salaire. Cette indemnité maximale selon l'article 337c al. 3 CO se justifie par comparaison avec des cas précédemment jugés, en particulier celui dans lequel un contrôleur en laboratoire, congédié après 30 mois d'activité seulement, avait été accusé de manière hâtive d'avoir endommagé une machine (JAR 1996 p. 247). Le présent cas apparaît autrement plus grave, sur le vu des circonstances susmentionnées, et justifie une indemnité supérieure. Elle s'inscrit dans la tendance jurisprudentielle à allouer une indemnité importante. La II e Cour civile avait du reste alloué – dans le cadre de l'article 336a CO, dont on peut s'inspirer puisque cette indemnité est de même nature que celle découlant de l'article 337c al. 3 CO – une telle indemnité maximale dans le cas d'un travailleur licencié suite à une maladie provoquée par l'attitude brutale d'un employeur qui souhaitait restructurer son entreprise (arrêt de la II e Cour civile du Tribunal cantonal du 29.10.2008, [CC.2005.61] non attaqué sur ce point devant le Tribunal fédéral – arrêt du 26.5.2009 [4A_564/2008], cons.2.3). Le demandeur réclamant à ce titre 52'000 francs, correspondant à six mois de salaire à 8'666.65 francs chacun, c'est cette somme qui lui sera allouée. En raison de son caractère particulier, l'indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO ne fait pas partie du salaire déterminant selon l'article 5 alinéa 2 LAVS (Wyler , op. cit., p. 518).

E. 11

a) L'indemnité de l'article 337c al. 3 CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié et ne laisse guère de place à l'application cumulative de l'article 49 CO. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application de cette dernière disposition dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 , cons. 3.1 et les références citées ; Wyler , op. cit., p. 518, Aubert , Commentaire romand du CO I, N. 12 ad art. 337c). b) En l'espèce, il n'apparaît pas que le licenciement avec effet immédiat sans justes motifs du demandeur et les

circonstances qui l'ont entouré ont porté une atteinte à ce point grave aux droits de la personnalité du prénommé qu'une indemnité pour tort moral se justifie en plus de celle qui lui a été accordée sur la base de l'article 337c al. 3 CO . Le demandeur a subi deux périodes d'incapacité de travail, mais d'une durée assez brève ; il a pu se reconvertir professionnellement après quelques mois de chômage seulement et obtenir un salaire de peu inférieur à celui qu'il réalisait lorsqu'il travaillait pour la défenderesse. Quant aux désagréments subis par le demandeur par suite de la procédure pénale ouverte à son encontre, ils ne sont nullement la conséquence du licenciement dont il a fait l'objet. La défenderesse a certes initié cette procédure en déposant plainte pénale à l'encontre du demandeur qui a finalement été acquitté purement et simplement. Le dépôt de cette plainte ne constitue toutefois pas une atteinte illicite à la personnalité du demandeur susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

E. 12

Le dépôt d'une plainte pénale à l'encontre du demandeur par la défenderesse n'étant constitutif ni d'un acte illicite, ni d'une violation de ses obligations contractuelles, ni d'un cas de responsabilité causale, celle-ci n'a manifestement pas à répondre des frais de défense pénale du prénommé. La jurisprudence citée par le demandeur dans ses conclusions en cause (ATF 117 II 101 , cons. 5 et 6, SJ 1991 p. 576, cons. 6) ne lui est d'aucun secours puisqu'elle concerne la mise à charge du détenteur d'un véhicule des frais d'avocat du lésé dans le procès pénal et n'a donc rien à voir avec le cas d'espèce. La prétention du demandeur au remboursement de ses frais de défense pénale est mal fondée. Il en va de même en ce qui concerne une participation aux honoraires de son mandataire avant procès civil. D'une part, les prétentions formées dans la demande sont pour l'essentiel infondées et d'autre part, les frais en question ont été pris en charge par l'assurance protection juridique du demandeur. Finalement, rien au dossier ne documente une activité avant le procès civil qui dépasserait les simples interpellations brèves, usuelles et vaines, exclues de l'article 143 al. 2 CPCN (Bohnet , CPCN annoté, p. 217). On ne voit du reste pas quelle étude toute particulière aurait dû être faite du dossier pénal, traité au demeurant par le même avocat, pour déposer la demande civile après l'acquittement du prévenu.

E. 13

Le demandeur l'emporte certes sur le principe de l'absence de justification du renvoi avec effet immédiat, partant sur les différentes conséquences financières d'un licenciement abrupt sans justes motifs, mais succombe sur ses autres prétentions. Globalement, il ne prévaut que dans une mesure de moins d'un tiers de ses conclusions. Tout bien considéré, il se justifie donc de mettre les frais judiciaires à raison de deux tiers à charge du demandeur et d'un tiers à charge de la défenderesse. En outre, le demandeur sera condamné à verser à la défenderesse une indemnité de dépens réduite après compensation. Par ces motifs, LA JUGE INSTRUCTEUR DE LA I RE COUR CIVILE 1. Condamne la défenderesse à verser au demandeur le montant brut de 39'476.60 francs et net de 1'230 francs, montants portant intérêt à 5% dès le 28 novembre 1998, le tout sous déduction d'un montant de 49'911 francs. 2. Condamne la défenderesse à verser au demandeur 52'000 francs avec intérêts à 5 % dès le 28 novembre 1998. 3. Rejette toutes autres ou plus amples conclusions. 4. Dit que les frais de la présente procédure, arrêtés à 7'307 francs, et avancés par le demandeur, seront supportés à raison des deux tiers par le demandeur et d'un tiers par la défenderesse. 5. Condamne le demandeur à verser à la défenderesse une indemnité de dépens, réduite après compensation et arrêtée à 3'000.- francs. Neuchâtel, le 19 mai 2011 Art. 322 d CO

Gratification 1 Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. 2 En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. Art. 337 c CO Résiliation injustifiée 1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation 2 du contrat conclu pour une durée déterminée. 2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé. 3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

E. 31

mars 1999. Le salaire mensuel brut du demandeur s'élevant à 8'666,65 francs, celui-ci a droit à 34'666.60 francs brut à titre de salaire pour décembre 1998 à mars 1999, auxquels s'ajoute un solde de 866.65 francs brut pour novembre 1998.

6.a) L'employé qui a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat sans justes motifs a droit au paiement de ses vacances lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref ; en revanche, au-delà, on peut admettre que l'indemnité de l'article 337c al. 1 CO inclut déjà le droit aux vacances, dès lors que l'indemnisation porte sur une longue période au cours de laquelle l'employé ne travaille pas (Wyler, op. cit., p. 514 et les références citées).

b) En l'espèce, la défenderesse n'a pas contesté que le demandeur ait droit au paiement en espèces du solde de ses vacances afférentes au délai de congé contractuel, puisqu'elle a au contraire reconnu devoir au demandeur à ce titre un montant de 3'463.35 francs brut. Le demandeur avait droit à 22 jours de vacances par année. Le solde de ses vacances du 1er janvier au 27 novembre 1998, soit 9 jours, lui a déjà été versé avant le dépôt de la demande. La rémunération d'un jour de vacances non prises correspond à 398.50 francs (salaire mensuel brut de 8'666.65 francs divisé par moyenne des jours travaillés par mois de 21,75). Pour les vacances non prises de décembre 1998 à mars 1999, le demandeur aurait droit à 2'922.35 francs (22 jours x 4 mois / par 12 mois x 398.50 francs). La défenderesse ayant toutefois reconnu devoir à ce titre au demandeur une somme de 3'463.35 francs brut, c'est ce dernier montant qui sera retenu.

7. Le demandeur avait également droit à des allocations pour enfants de 300 francs par mois, ce qui représente pour décembre 1998 à mars 1999 1'200 francs plus 30 francs retenu pour le mois de novembre 1998, soit 1'230 francs pour ce poste, ainsi qu'à des indemnités forfaitaires de repas de 120 francs par mois, représentant, pour décembre 1998 à mars 1999, 480 francs.

8.a) Selon l'article 322d CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (al. 1). En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi (al. 2). Le Tribunal fédéral a défini la gratification de la manière suivante : « La gratification, au sens de l'art. 322d CO,

est une rétribution spéciale accordée à certaines occasions et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors plus une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, telle que le treizième mois de salaire ou autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (). La prestation visée par l'art.322d CO a un caractère précaire, en ce sens que son versement dépend en principe du bon vouloir de l'employeur. En revanche, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance constitue un élément du salaire, auquel l'art.322d CO ne s'applique pas () »(cité in Wyler, op. cit., p. 165). La réserve relative au caractère facultatif de la gratification n'est pas susceptible d'entraver la naissance d'une prétention du travailleur n'est pas doit être renouvelée lors de chaque paiement, et ce même en présence d'un accord ou d'un règlement spécifiant ce caractère facultatif (Wyler, op. cit., p. 167-168).

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définit et traite de façon spécifique du bonus. Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au sens de l'article 322d CO, soit comme un élément du salaire (art. 322 CO), pouvant revêtir, selon les cas, la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). On en jugera de cas en cas au vu des circonstances pertinentes. Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Ainsi, contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par acte concluant, la gratification est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF du 1.12.2010, [4A_502/2010], cons. 2.1.2 et les références citées). Il est admis que l'employeur peut, dans les limites de l'article 27 al. 2 CC (cf. ATF 130 III 495 cons. 5 ; Vischer, op. cit. p. 105 ss), subordonner le droit à la gratification à des conditions (ATF, [4C.263/2001], cons. 4b in fine), par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat (Aubert, Commentaire romand, n. 8 ad art. 323 CO ; Wyler, op. cit., p. 121 ss ; Rehbindler, Commentaire bernois, n. 14 ad art. 322d CO ; Vögeli Galli / Hehli Hidber, op. cit., p. 447). De plus, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le salarié ne peut prétendre à un montant pro rata temporis que s'il en a été convenu ainsi (cf. art. 322d al. 2 CO). En revanche, si la rémunération en cause constitue un élément de salaire, son versement ne peut être subordonné à de telles conditions (ATF 130 III 19, 24 ch. 3.1.2.2 cité in Favre / Munoz / Tobler, op. cit., n. 1.5 ad art. 322d CO). Cette qualification n'est pas gratification pure ou élément de salaire n'est pas doit s'examiner selon les circonstances concrètes de chaque cas.

La gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent, un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être considéré comme un salaire variable, même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. Cela concerne les revenus les plus considérables ; dans le cas de salaires modestes, un montant proportionnellement moins élevé peut déjà présenter le caractère d'un salaire variable (ATF 131 III 615 cons. 5.2 p. 621 ; 129 III 276 cons. 2.1 p. 279).

La nature des conditions posées par l'employeur peut être décisive pour déterminer s'il s'agit d'un élément de la rémunération ou d'une prestation à bien plaie de l'employeur. Un bonus dont le versement est lié au résultat de l'entreprise ainsi qu'aux performances de ses collaborateurs constitue, en principe, une gratification et non une participation au résultat de l'exploitation au sens de l'article 322a CO mais la qualification inverse n'est pas exclue. Lorsqu'une gratification est subordonnée aux résultats annuels de l'entreprise, cette condition doit avoir été clairement indiquée au travailleur. Cela étant, si une telle gratification a également été versée au terme d'exercices déficitaires, elle ne peut être refusée qu'en raison d'une dégradation sensible de la situation. Le Tribunal fédéral a admis que lorsque le bonus est versé plusieurs années de suite alors que les conditions à son octroi ne sont pas réalisées, on est en présence d'une modification tacite du contrat de travail, le travailleur ayant désormais droit à ce bonus. Il incombe au travailleur de prouver qu'un salaire complémentaire ou variable a été convenu et qu'il ne s'agit pas d'une simple gratification à verser au bon vouloir de l'employeur. C'est l'application du principe de la confiance qui déterminera si, en cas de versements répétés et sans réserve, la gratification a perdu son caractère volontaire initial pour se transformer en obligation de l'employeur. Plus l'engagement de paiement, le montant et l'échéance sont établis avec précision, plus la rétribution revêt le caractère d'une partie intégrante du salaire qui est due non seulement de façon globale à l'échéance, mais également au prorata. Une gratification payée sans réserve cinq années de suite devient un élément du salaire mais si l'employé ne réagit pas à une première réduction de cette gratification, puis à sa suppression pendant deux années de suite, on doit admettre qu'il a tacitement admis une réduction de son salaire. La jurisprudence cantonale est cependant plus nuancée (Favre / Munoz / Tobler, op. cit., n. 1.8 à 1.11 ad art. 322 CO).

b) En l'espèce, ni le contrat de travail du demandeur, ni le Règlement du personnel de la défenderesse qui en fait partie intégrante ne mentionnent quoi que ce soit au sujet des bonus. Pour l'année 1997, le demandeur a perçu une prime à la performance de 19'000 francs, l'avis y relatif mentionnant: « cette prime à la performance est indépendante du niveau salarial, du rang ainsi que de l'ancienneté. Il s'agit d'un paiement individuel unique qui n'est en aucun cas renouvelable automatiquement d'année en année ». Selon le témoignage de A., il existait au sein de la défenderesse des bonus liés aux performances, calculés par région. Le bonus dépendait des performances individuelles, du résultat régional ainsi que de l'appréciation plus suggestive portée par les supérieurs hiérarchiques sur le travailleur concerné. Le témoin a précisé la structure dans laquelle s'inscrivait sa fonction et l'attribution des bonus en déclarant qu'il y avait un responsable par site local (lui-même exerçant cette fonction pour Neuchâtel), puis un responsable supérieur à Lausanne et encore un responsable romand ; que, chaque année, une enveloppe était déterminée pour la région romande, puis divisée entre les sites locaux et enfin distribuée entre les employés concernés par le responsable local. Le témoin a spécifié, concernant les règles d'attribution des bonus dans le cadre de l'enveloppe locale qu'il y avait une première composante, que l'on pourrait qualifier « de performance », mesurée par rapport aux résultats financiers, au fait de savoir si les objectifs étaient atteints, etc., et une deuxième composante subjective qui dépendait de l'attitude de l'employé, de sa disponibilité, etc., sans pondération préétablie entre ces deux critères (objectif et subjectif) d'attribution. Le témoin a dit ne pas se souvenir d'avoir dû déterminer un bonus pour le demandeur, ni d'avoir parlé avec celui-ci de son bonus pour l'année 1998. Après l'audition de ce témoin, le demandeur a requis de la défenderesse l'indication du montant attribué à chaque gérant de fortune de la succursale de Neuchâtel,

lui-même y compris, à titre de bonus pour les années 1996, 1997 et 1998 et la production d'un comparatif chiffré de ses performances entre l'année 1997 et les dix premiers mois de 1998, ainsi que du calcul de ce qu'aurait été son bonus, compte tenu de ses prestations durant les dix premiers mois de 1998, preuves qui ont été ordonnées le 17 novembre 2010, mais auxquelles le demandeur a finalement renoncé, la défenderesse se déclarant dans l'incapacité de les produire compte tenu de l'écoulement du temps. Sur la base de ces éléments, on constate que le demandeur a échoué à faire la preuve ■ qui lui incombait ■ que le bonus ne constituait pas une gratification mais une composante de son salaire. En effet le demandeur n'a allégué et établi avoir reçu une telle prime qu'une seule fois, en 1997, de sorte que cette prestation, clairement indiquée comme constituant un « paiement individuel unique [] en aucun cas renouvelable automatiquement d'année en année », n'avait pas de caractère régulier, même si elle représentait plus de deux mois de salaire. Au surplus, selon le témoignage de A., les règles d'attribution des bonus reposaient d'une part sur l'atteinte des objectifs financiers et d'autre part sur une appréciation subjective de l'attitude de l'employé. Or on ignore tout des objectifs financiers fixés au demandeur pour 1998 et de la mesure dans laquelle il les aurait remplis. Cela étant, même si les pièces requises par le demandeur auxquelles il a renoncé avaient existé et figuré au dossier, le fait qu'il n'ait perçu qu'à une seule reprise avant l'année 1998, en douze ans d'activité, un bonus, assorti de la réserve quant à son versement pour le futur, suffisait pour en faire une gratification à bien plaisir et non une composante du salaire. Dans un tel cas, il n'existe pas de droit à son versement et l'article 322d al.2 CO peut s'appliquer pleinement. Du reste, le demandeur lui-même a exposé que les réquisitions ■ admises dans l'ordonnance du 17 novembre 2010 et auxquelles il a finalement renoncé ■ visaient à établir le montant du bonus et non son principe. Le demandeur ne saurait donc prétendre à un bonus pour les années 1998 et 1999, alors qu'il a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat ■ même sans justes motifs ■ au cours de l'année 1998.

9. Le contrat de travail et le Règlement du personnel de la défenderesse ne disent mot d'une attribution préférentielle d'actions à ses employés ; il n'y a pas non plus de renvoi à un plan d'intéressement des employés qui aurait eu cours dans la banque ; quant à la Convention portant sur le processus de suppression d'emplois dans le contexte de la fusion de S. et de Y., elle ne s'applique pas au demandeur (cons. 5.b ci-dessus). La prétention soulevée par le demandeur à la délivrance de 40 actions préférentielles Y. est donc dénuée de fondement. Il en va de même de sa prétention à trois mois de salaire supplémentaires fondée sur le chiffre 4.3 de la convention précitée.

10.a) L'article 337c alinéa 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Parmi les circonstances à prendre en considération figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même. Selon la jurisprudence, cette indemnité, qui a une double finalité, punitive et réparatrice, est en principe due dans tous les cas de licenciement immédiat injustifié. Une éventuelle exception doit répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons. Qu'il

s'agisse du principe ou de la quotité de cette indemnité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation (ATF du 2.09.2009, [4A_221/2009], cons. 4 et les références citées).

b) En l'espèce, le demandeur travaillait au service de la défenderesse depuis plus de douze ans au moment de son licenciement et lui donnait toute satisfaction, comme en témoignent les promotions qu'il a successivement obtenues. Les soupçons infondés de la défenderesse à l'encontre du demandeur, qui ont motivé le congé immédiat sans justes motifs, après avoir conduit la prénommée dans un premier temps à dispenser son employé de son activité ont porté une grave atteinte à la personnalité de celui-ci. Celle-ci est d'autant plus grave qu'après avoir libéré le travailleur de son obligation de travailler en avançant des motifs évasifs, l'employeur n'a pas répondu à trois courriers successifs de l'employé qui l'interpellait sur les motifs exacts de sa mise à pied et ne l'a fait que dans le cadre de la demande de motivation du licenciement immédiat, signifié le 27 novembre 1998 sans en expliciter les motifs (à l'audience du 2.2.10, la défenderesse a admis que le demandeur a porté sur la lettre qui lui était remise le 27.11.1998 la mention « pas d'accord, motifs et raisons inconnus » alors même que le courrier parlait de « motifs et raisons qui vous sont connus »). La défenderesse a ainsi laissé le demandeur dans le vague durant près de deux mois, alors même qu'on ne voit pas ce qui l'aurait empêchée de dévoiler ces motifs en octobre déjà, alors qu'elle l'a fait à mi-décembre et qu'elle n'a déposé plainte contre le demandeur qu'en janvier 1999. Le manque d'égards est à ce titre flagrant. Il apparaît également que l'employeur n'a pas mis en œuvre tout ce qui était possible pour préserver son employé des conséquences négatives dans sa relation avec les clients qu'il traitait, ce qui pouvait entraver sa reconstruction professionnelle dans un milieu aussi fermé et délicat que celui de la banque et gestion de fortune. L'information aux clients du gestionnaire ne pouvait être fluctuante car le risque de discréditer ainsi l'employé était d'autant plus grand que la relation à la clientèle repose sur la confiance. Dans ce contexte, la suspension, puis le licenciement du demandeur ont engendré chez celui-ci « un état anxio-dépressif et tensionnel », qui a conduit à deux périodes d'arrêt de travail, du 13 octobre au 8 novembre 1998 et du 27 novembre au 6 décembre 1998 et a nécessité un traitement médicamenteux antidépresseur selon attestation de son médecin traitant du 20 juillet 1999. Le demandeur s'est trouvé au chômage jusqu'à fin avril 1999; il a ensuite fondé, avec un ex-collègue de Y., la société B. SA, au sein de laquelle il réalisait, en 1999, un salaire mensuel brut de 8'100 francs. Le demandeur n'a commis aucune faute concomitante puisqu'il a bénéficié d'un acquittement pur et simple selon jugement du Tribunal pénal économique du 18 avril 2008. Au vu de toutes les circonstances et en dépit de la reconversion professionnelle assez rapide du demandeur, qu'il a réussie en mobilisant ses ressources et en prenant des risques, il se justifie d'allouer à celui-ci une indemnité correspondant à six mois de salaire. Cette indemnité maximale selon l'article 337c al. 3 CO se justifie par comparaison avec des cas précédemment jugés, en particulier celui dans lequel un contrôleur en laboratoire, congédié après 30 mois d'activité seulement, avait été accusé de manière hâtive d'avoir endommagé une machine (JAR 1996 p. 247). Le présent cas apparaît autrement plus grave, sur le vu des circonstances susmentionnées, et justifie une indemnité supérieure. Elle s'inscrit dans la tendance jurisprudentielle à allouer une indemnité importante. La IIe Cour civile avait du reste alloué ■ dans le cadre de l'article 336a CO, dont on peut s'inspirer puisque cette indemnité est de même nature que celle découlant de l'article 337c al. 3 CO ■ une telle indemnité maximale dans le cas d'un travailleur licencié suite à une maladie provoquée par l'attitude brutale d'un employeur qui souhaitait restructurer son entreprise (arrêt de la IIe Cour civile du Tribunal cantonal du 29.10.2008, [CC.2005.61] non attaqué sur ce point

devait le Tribunal fédéral ■ arrêt du 26.5.2009 [4A_564/2008], cons.2.3). Le demandeur réclamant à ce titre 52'000 francs, correspondant à six mois de salaire à 8'666.65 francs chacun, c'est cette somme qui lui sera allouée. En raison de son caractère particulier, l'indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO ne fait pas partie du salaire déterminant selon l'article 5 alinéa 2 LAVS (Wyler, op. cit., p. 518).

11.a) L'indemnité de l'article 337c al. 3 CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié et ne laisse guère de place à l'application cumulative de l'article 49 CO. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application de cette dernière disposition dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405, cons. 3.1 et les références citées ; Wyler, op. cit., p. 518, Aubert, Commentaire romand du CO I, N. 12 ad art. 337c).

b) En l'espèce, il n'apparaît pas que le licenciement avec effet immédiat sans justes motifs du demandeur et les circonstances qui l'ont entouré ont porté une atteinte à ce point grave aux droits de la personnalité du prénommé qu'une indemnité pour tort moral se justifie en plus de celle qui lui a été accordée sur la base de l'article 337c al. 3 CO. Le demandeur a subi deux périodes d'incapacité de travail, mais d'une durée assez brève ; il a pu se reconvertir professionnellement après quelques mois de chômage seulement et obtenir un salaire de peu inférieur à celui qu'il réalisait lorsqu'il travaillait pour la défenderesse. Quant aux désagréments subis par le demandeur par suite de la procédure pénale ouverte à son encontre, ils ne sont nullement la conséquence du licenciement dont il a fait l'objet. La défenderesse a certes initié cette procédure en déposant plainte pénale à l'encontre du demandeur qui a finalement été acquitté purement et simplement. Le dépôt de cette plainte ne constitue toutefois pas une atteinte illicite à la personnalité du demandeur susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

12. Le dépôt d'une plainte pénale à l'encontre du demandeur par la défenderesse n'étant constitutif ni d'un acte illicite, ni d'une violation de ses obligations contractuelles, ni d'un cas de responsabilité causale, celle-ci n'a manifestement pas à répondre des frais de défense pénale du prénommé. La jurisprudence citée par le demandeur dans ses conclusions en cause (ATF 117 II 101, cons. 5 et 6, SJ 1991 p. 576, cons. 6) ne lui est d'aucun secours puisqu'elle concerne la mise à charge du détenteur d'un véhicule des frais d'avocat du lésé dans le procès pénal et n'a donc rien à voir avec le cas d'espèce. La prétention du demandeur au remboursement de ses frais de défense pénale est mal fondée. Il en va de même en ce qui concerne une participation aux honoraires de son mandataire avant procès civil. D'une part, les prétentions formées dans la demande sont pour l'essentiel infondées et d'autre part, les frais en question ont été pris en charge par l'assurance protection juridique du demandeur. Finalement, rien au dossier ne documente une activité avant le procès civil qui dépasserait les simples interpellations brèves, usuelles et vaines, exclues de l'article 143 al. 2 CPCN (Bohnet, CPCN annoté, p. 217). On ne voit du reste pas quelle étude toute particulière aurait dû être faite du dossier pénal, traité au demeurant par le même avocat, pour déposer la demande civile après l'acquittement du prévenu.

13. Compte tenu de ce qui précède, le demandeur a droit à 866,65 francs à titre de salaire pour novembre 1998, 34'666.60 francs à titre de salaire pour décembre 1998 à mars 1999, 3'463.35 francs pour vacances non prises, 1'230 francs d'allocations pour enfants, 480 francs d'indemnités forfaitaires de repas, soit au total 40'706,60 francs brut. Les intérêts à 5 % l'an sont réclamés dès le 28 novembre 1998. Ils sont effectivement dus dès cette date (art.

339 al. 1 CO, qui s'applique également aux créances du travailleur fondées sur l'article 337c CO, ATF 103 II 274). Il conviendra de déduire du total découlant de ces postes le montant net de 49'911 francs déjà versé par la défenderesse. Ce montant est en effet reconnu par les parties comme ayant été versé (à cet égard, on relèvera une erreur mineure de calcul pour le poste correspondant à l'indemnité de repas, puisque l'addition des postes devrait aboutir à 697.05 francs au lieu de 723.70 francs).

Le demandeur a droit en outre à un montant de 52'000 francs net à titre d'indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO. Vu le caractère de peine conventionnelle de cette indemnité, il se justifie de faire courir les intérêts à compter du jour où le fait générateur de l'obligation s'est produit. Le montant alloué portera intérêt à 5 % dès le 28 novembre 1998, tel que le demandeur y conclut.

La compensation qu'invoque la défenderesse doit être rejetée, l'article 337c al. 2 CO ne prévoyant pas l'imputation des montants perçus de l'assurance-chômage. L'employeur ne se substitue évidemment pas aux éventuelles prétentions d'une assurance sociale. Or, durant les mois pour lesquels le demandeur se voit allouer les montants sous l'article 337c al. 1 CO, il n'a pas réalisé de revenu du travail, mais a seulement perçu des indemnités de chômage. Vu la systématique légale et le fondement de l'indemnité allouée sous l'article 337c al. 3 CO, la compensation est exclue pour ce montant.

13 Le demandeur l'emporte certes sur le principe de l'absence de justification du renvoi avec effet immédiat, partant sur les différentes conséquences financières d'un licenciement abrupt sans justes motifs, mais succombe sur ses autres prétentions. Globalement, il ne prévaut que dans une mesure de moins d'un tiers de ses conclusions. Tout bien considéré, il se justifie donc de mettre les frais judiciaires à raison de deux tiers à charge du demandeur et d'un tiers à charge de la défenderesse. En outre, le demandeur sera condamné à verser à la défenderesse une indemnité de dépens réduite après compensation.

Par ces motifs, LA JUGE INSTRUCTEUR DE LA RECOURS CIVILE

1. Condamne la défenderesse à verser au demandeur le montant brut de 39'476.60 francs et net de 1'230 francs, montants portant intérêt à 5% dès le 28 novembre 1998, le tout sous déduction d'un montant de 49'911 francs.

2. Condamne la défenderesse à verser au demandeur 52'000 francs avec intérêts à 5 % dès le 28 novembre 1998.

3. Rejette toutes autres ou plus amples conclusions.

4. Dit que les frais de la présente procédure, arrêtés à 7'307 francs, et avancés par le demandeur, seront supportés à raison des deux tiers par le demandeur et d'un tiers par la défenderesse.

5. Condamne le demandeur à verser à la défenderesse une indemnité de dépens, réduite après compensation et arrêtée à 3'000.- francs.

Neuchâtel, le 19 mai 2011

1 Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi.

2 En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi.

1 Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée.

2 On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

3 Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

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