

VD_FINDINFO 30/2014/XMD vom 10. April 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-04-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_30_2014_XMD

FR: VD_FINDINFO 30/2014/XMD du 10 avril 2014

IT: VD_FINDINFO 30/2014/XMD del 10 aprile 2014

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE, CONCLUSION DU CONTRAT, MANIFESTATION DE VOLONTÉ, SUSPENSION DU DÉLAI, RÉSILIATION EN TEMPS INOCCASIONNEL, FARDEAU DE LA PREUVE, SALAIRE, PRESTATION EN NATURE, RETENUE SUR LE SALAIRE, EXIGIBILITÉ | 8 CC, 1 al. 1 CO, 322 al. 1 CO, 323a CO, 328 CO, 334 al. 1 CO, 335 CO, 336 al. 1 let. a CO, 336a al. 2 CO, 336b al. 1 CO, 336b al. 2 CO, 336b CO, 336c al. 1 let. b CO, 336c al. 2 CO, 339 al. 1 CO, 49 al. 1 CO

Erwägungen

E. 4

e éd., n. 3633, p. 541). La caractéristique première d'un contrat de ce type est que les parties contractantes ne peuvent y mettre fin avant le terme convenu, à moins que celle qui en veut l'extinction prématurée puisse invoquer un juste motif de résiliation immédiate (Staehelin, Commentaire zurichois, 3 e éd., n. 17 ad art. 334 CO, p. 81; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., pp. 497-498). La conclusion d'un contrat, respectivement d'un complément à un contrat déjà existant, suppose l'accord des parties (art. 1 al. 1 CO; TF 4A_610/2012 du 28 février 2013 c. 2.3). Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 CO). Généralement, le contrat se forme par l'offre et l'acceptation. L'une des parties présente à l'autre une offre, c'est-à-dire, la proposition ferme de conclure un contrat. Le destinataire peut alors accepter l'offre, la refuser ou formuler une contre-proposition (TF 4A_431/2013 du 10 janvier 2014 c. 2.2). b) En l'espèce, il n'est nullement démontré que les parties auraient, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté en ce sens que le contrat de travail du demandeur prendrait fin automatiquement le 31 décembre 2011. Quand bien même il faut admettre que les procès-verbaux des réunions de la direction de la défenderesse pouvaient être signés par le seul demandeur, la simple mention de la date prévue pour la retraite du demandeur ne saurait conduire à admettre une modification aussi fondamentale du contrat de travail qui a lié les parties. Il en va de même de la diffusion de cette information au sein du groupe de la défenderesse et auprès de partenaires de cette dernière. Il ne peut s'agir tout au plus que de déclarations d'intention. Par ailleurs, le fait que les parties aient, le cas échéant, envisagé de prolonger leurs rapports de travail au-delà de l'âge de la retraite du demandeur n'exigeait pas la modification du contrat en un contrat de durée déterminée. En effet, les parties pouvaient conserver un contrat de durée indéterminée dans ce cas de figure. La conclusion d'un contrat de durée déterminée n'aurait absolument pas été nécessaire. Par conséquent, faute d'accord ultérieur entre les parties, le contrat qui liait ces dernières était le contrat de travail de durée indéterminée conclu le 12 novembre 2002. La prétention du demandeur tendant au paiement de son salaire brut pour la période du 1^{er} janvier 2011 au

31 décembre 2011 doit donc être rejetée. V. a) Le contrat de travail du demandeur a été résilié le matin du 15 décembre 2009 en respectant le délai de congé pour le 30 juin 2010, avec libération de l'obligation de travailler. Le demandeur a consulté un médecin dans l'après-midi du même jour. Il a été en incapacité de travailler à partir de cette date. Il est constant que cette incapacité de travail a duré plus de six mois. b) Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas, après le temps d'essai résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service. En vertu de la première phrase de l'art. 336c al. 2 CO, la résiliation du contrat de travail signifiée pendant la période de protection est absolument nulle. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de cette période (art. 336c al. 2 CO, deuxième phrase). La résiliation reste toutefois valable, de sorte que l'employeur n'aura pas à la renouveler (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 692). c) En l'espèce, le demandeur n'établit pas – et ne fait d'ailleurs pas valoir – qu'il aurait été en incapacité de travail déjà quand le congé a été donné, ni que celui-ci serait nul pour cette raison. Le demandeur a travaillé pour le compte de la défenderesse depuis 1967, soit depuis plus de quarante ans. La période de protection est de 180 jours conformément à l'art. 336c al. 1 let. b CO. L'incapacité de travail du demandeur ayant excédé la durée de la période de protection, le délai de congé qui a commencé à courir le 15 décembre 2009 a été suspendu le même jour et a recommencé à courir dès le 13 juin 2010. Il est venu à échéance le 31 décembre 2010. VI. a) Le demandeur invoque le caractère abusif de son licenciement et réclame, à ce titre, une indemnité équivalente à six mois de salaire. Le demandeur a fait opposition au congé par écrit en temps utile au sens de l'art. 336b al. 1 CO et a ouvert action dans le délai de préemption de l'art. 336b al. 2 CO. Les conditions de l'art. 336b CO étant ainsi remplies, sa prétention fondée sur l'art. 336a CO est recevable. b) A l'appui de sa prétention, le demandeur fait valoir que son congé lui aurait été signifié pour des raisons inhérentes à sa personnalité. Du fait de son ancienneté, de ses compétences et de son implication totale dans ses fonctions au sein de la défenderesse, l'actuel administrateur président de la défenderesse, A.R. _____ lui aurait donné son congé car il craignait qu'il ne lui fasse de l'ombre, à lui ainsi qu'à ses enfants. La défenderesse soutient pour sa part que le licenciement du demandeur n'est en aucun cas abusif et qu'il lui a été signifié à la suite de la violation par le demandeur de son devoir de fidélité. Selon elle, le demandeur n'aurait pas dû remettre en cause les décisions de la direction. En outre, il aurait rompu le lien de confiance le liant à la défenderesse de manière définitive en organisant une réunion à l'insu de cette dernière avec son plus grand partenaire et en y tenant des propos contraires à son intérêt. c) ca) En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1, JT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO. L'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie en particulier d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition vise le congé

discriminatoire, fondé par exemple, sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, la maladie ou encore la séropositivité, ainsi que la religion (TF du 3 avril 2009, 4A_60/2009 c. 3.1; TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 c. 2.2). cb) Quand bien même aux cours des débats parlementaires l'adverbe "notamment" qui figurait dans le projet du conseil fédéral a été supprimé, les Chambres fédérales n'ayant pas voulu laisser une trop grande liberté à la jurisprudence d'introduire d'autres cas par voie prétorienne (Dunant, Liberté de licenciement en droit suisse : la règle devient-elle l'exception?, in Revue de l'avocat 2006, pp. 319 ss et les réf. citées aux notes infrapaginales nn. 5, 10, 11 et 12), le Tribunal fédéral admet que l'énumération à l'article 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive (ATF 132 III 115 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 4.2, JT 2006 I 194; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 644). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115 2.1, JT 2006 I 152; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail. Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 4.2, JT 2006 I 194 et la réf. citée; Sattiva Spring, le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, 2009, p. 283). Le caractère abusif d'un licenciement peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 132 II 115 c. 2.2, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2). Ainsi, une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 c. 2.3; ATF 132 II 115 c. 2.2, JT 2006 I 152). Dans l'arrêt précité 132 III 115, le Tribunal fédéral a considéré que l'employeur, après 40 ans de loyaux services, devait faire preuve de davantage de retenue que dans un cas courant, le devoir de protection de l'art. 328 CO s'en trouvant accru. Dans cet arrêt, l'intéressé avait, de même que d'autres collaborateurs, émis des critiques au sein de l'entreprise à l'encontre de certaines innovations concernant la comptabilité des heures de travail. Le Tribunal fédéral a considéré que dans un tel cas, il appartenait à l'employeur de chercher d'autres solutions avant que de procéder à un licenciement. En licenciant l'intéressé et vu la manière dont il l'avait fait, la Haute Cour a retenu que l'employeur avait gravement failli à son devoir d'assistance et de fidélité. Dans un arrêt ultérieur, le Tribunal fédéral a qualifié d'"exceptionnel, voire [d']extrême" l'état de fait sur lequel repose l'arrêt 132 III 115 et a indiqué que l'âge du travailleur ne constituait pas à lui seul un motif de congé abusif, mais était pris en compte avec d'autres facteurs (TF du 4A_419/2007 c. 2.5). Ainsi, si le licenciement d'un employé en raison de son âge est en principe abusif, il faut nuancer cette affirmation (Dunand, in Dunand et Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 27 ad art. 336 CO, p. 664). En effet, l'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (TF 4A_419/2007 du

29 janvier 2008 c. 2.3; ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152). cc) En application de l'art. 8 CC, c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010 c. 3.2; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2; ATF 130 III 699 c. 4.1; Barbey, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1 er CO, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 95). Le caractère abusif d'un licenciement ne se présume pas, pas même en cas de motivation manquante, ou lorsque ledit licenciement est motivé, spontanément ou à la suite d'une demande selon l'art. 335 al. 2 CO, et que la motivation initialement indiquée s'avère inexacte ou incomplète (ATF 121 III 60 c. 3c, JT 1996 I 48; TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 c. 5.2). En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Elle admet par conséquent qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffisent à faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF 130 III 699 c. 4.1 (f), non rés. sur ce point in JT 2006 I 193; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2). Ainsi, le juge peut 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. Des motifs prétextes ou non pertinents, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention contractuelle est élevée et le moment où la résiliation intervient constituent souvent des indices d'un licenciement abusif (RJJ [Revue Jurassienne de Jurisprudence] 1996, p. 253; JAR [Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrecht] 1994, p. 200). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour corollaire d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indice" (ATF 130 III 699 c. 4.1, JT 2006 I 193; JAR 1996, p. 201; SJ 1993, p. 360 c. 3a; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 643). De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il doit collaborer à la procédure probatoire et est le cas échéant tenu de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1, JT 2006 I 193; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2; Wyler/Heinzer, op.cit., p. 644). cd) Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a CO, il ne saurait y avoir de licenciement abusif lorsque la raison justifiant le congé présente un lien avec le rapport de travail, en particulier avec le devoir de fidélité du travailleur. En raison de son obligation de fidélité prévu à l'art. 321a CO, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (ATF 127 III 86 c. 2c) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 117 II 72 c. 4a; Wyler/Heinzer, op. cit. p. 77). A cet égard, le comportement de cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 127 III 86 c. 2c; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 76). L'atteinte à la réputation de l'employeur par un employé constitue une violation du devoir de fidélité de ce dernier au sens de l'art. 321a CO (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 89). Il en va de même si un cadre fait état des dissensions avec la direction auprès de ses subordonnés ou auprès de clients ou de relations d'affaires, alors que, de par sa fonction, il est chargé de représenter son employeur vis-à-vis de ceux-ci (ATF 127 III 86 c. 2c; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 89). Il ne faut pas perdre de vue que les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail (ATF 124 III 25 c. 3a) et si, ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du devoir de fidélité du travailleur, ils peuvent même aller jusqu'à légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (ATF 127 III 86 c. 2c; ATF 116 II 145 c. 6a). ce) En l'espèce, il est établi que le demandeur, après quarante-deux ans de bons et loyaux services, au sein de la défenderesse, a émis des craintes en relation avec l'avenir de l'entreprise après son départ à la retraite. Il a déploré la décision

de modifier l'organigramme du groupe R. _____ en supprimant le poste de directeur général après son départ à la retraite, ainsi que l'implication dans cette nouvelle organisation des enfants R. _____ dont il doutait des compétences et de la motivation. Dans la mesure où le demandeur a exprimé ces craintes uniquement au sein de l'entreprise, ce seul comportement ne justifierait pas un licenciement au vu de la jurisprudence (ATF 132 III 115). Il aurait appartenu à la défenderesse de tenter d'abord de résoudre le conflit. A la différence de la situation décrite dans l'arrêt précité, le demandeur ne s'en est toutefois pas tenu à émettre des critiques à l'interne. Il a organisé une réunion avec un représentant de W. _____, soit l'un des importants partenaires commerciaux de la défenderesse, à l'insu de cette dernière; le demandeur a pris des mesures pour que la défenderesse n'apprenne pas l'existence de ce rendez-vous. Durant cette entrevue, il a ouvertement mis en cause les décisions stratégiques de la défenderesse quant à son organisation future, en critiquant notamment ses choix en relation avec les nouvelles fonctions des enfants R. _____ à des postes de direction. En sus d'être déloyal, cet acte du demandeur était préjudiciable aux intérêts de la défenderesse, ce d'autant plus que le partenaire commercial était déjà inquiet en raison de la nouvelle organisation liée à l'arrivée des enfants R. _____ et au départ à la retraite du demandeur. En effet, ledit partenaire a tenu deux réunions entre les responsables de sa société et ceux de la défenderesse au sujet de la nouvelle organisation de cette dernière. Dans ce contexte, ces réunions avaient notamment pour but de rassurer W. _____, qui avait été jusqu'à rédiger un plan des mesures pour l'avenir. Le comportement du demandeur, savoir convenir d'un rendez-vous avec un partenaire commercial important à l'insu de son employeur, lors duquel il a critiqué les décisions de ce dernier, a été propre à détruire le lien de confiance l'unissant à la défenderesse. La conduite du demandeur doit être appréciée avec une rigueur accrue dès lors qu'il occupait un poste de cadre, savoir le poste de directeur général pour l'ensemble des garages de la défenderesse, et que, de par sa fonction, il était chargé de représenter son employeur vis-à-vis de ses partenaires commerciaux. Au vu de ces éléments, le licenciement du demandeur par la défenderesse n'est pas abusif. Les prétentions du demandeur tendant à une indemnité pour licenciement abusif doivent être rejetées. VII. Le demandeur réclame également des dommages-intérêts pour tort moral, à hauteur de 50'000 francs. Il fait valoir que les circonstances de son licenciement l'ont profondément touché au point d'entraîner une profonde perte d'estime de soi. La défenderesse conteste cette prétention. a) Selon l'art. 49 al. 1 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale au sens de l'art. 49 CO dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites. L'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 130 III 699 c. 5.1, rés. in JT 2006 I 193; ATF 129 IV 22 c. 7.2, rés. in JT 2006 IV 182). Les conditions de l'art. 49 CO sont relativement similaires à celles de l'art. 41 CO, à savoir : une atteinte illicite à la personnalité, un tort moral grave, un rapport de causalité naturelle et adéquate, une faute et l'absence d'une autre forme de réparation. b)

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un acte est illicite s'il enfreint un devoir légal général en portant atteinte soit à un droit absolu du lésé (illicéité de résultat, Erfolgsunrecht), soit à son patrimoine; dans ce dernier cas, la norme violée doit avoir pour but de protéger le lésé dans les droits atteints par l'acte incriminé (illicéité du comportement, Verhaltensunrecht; ATF 132 III 122 c. 4.1, rés. in JT 2006 I 258, SJ 2006 p. 181; SJ 2000 p. 549; Misteli, La responsabilité pour le dommage purement économique, thèse Zurich 1999, p. 79). Les droits absolus sont la vie et l'intégrité corporelle, la personnalité, la propriété matérielle et immatérielle (Brehm, Berner Kommentar, n. 35 ad art. 41 CO; ATF 125 III 86 c. 3b, SJ 1999 p. 305; ATF 123 III 306 c. 4a, JT 1998 I 27; ATF 122 III 176 c. 7b, JT 1998 II 140). Une atteinte à l'un de ces droits est d'emblée considérée comme illicite (Misteli, op. cit., p. 75; Nicod, Le concept de l'illicéité civile à la lumière des doctrines françaises et suisses, thèse Lausanne 1988, p. 117). c) En l'espèce, il n'est pas établi que le demandeur a fait l'objet d'une atteinte illicite à sa personnalité. En effet, son licenciement n'est pas abusif et ne saurait être considéré comme une atteinte à sa personnalité. En outre, il ne résulte pas de l'état de fait que le demandeur aurait subi une quelconque atteinte à sa personnalité qui dépasserait la mesure des désagréments inhérents à tout licenciement. Dès lors, la condition de l'illicéité n'est pas réalisée. Les conditions de la responsabilité étant cumulatives, il n'est nul besoin d'examiner la réalisation des autres conditions. Le demandeur n'est ainsi pas fondé à prétendre au versement de dommages-intérêts pour tort moral. VIII. Le demandeur réclame la contre-valeur en argent résultant de la mise à disposition d'un véhicule de démonstration, à laquelle il convient d'ajouter l'essence, les assurances et les prestations en nature y afférentes. Il soutient qu'il avait droit à ce véhicule en vertu de son contrat de travail pour la période de décembre 2009 à décembre 2011, soit vingt-cinq mois. Il réclame à ce titre un montant de 30'000 francs. La défenderesse considère pour sa part que le véhicule mis à la disposition du demandeur lorsque ce dernier travaillait pour son compte ne faisait pas partie de sa rémunération. Selon elle, aucun montant n'est dû au demandeur à ce titre. a) Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail (ATF 131 III 615 c. 5.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 135). Le salaire comprend éventuellement, outre ce qui est dû en argent, des prestations en nature telles que la jouissance d'un appartement, l'usage d'un véhicule, le logement et l'entretien dans le ménage de l'employeur (TF 4A_631/2009 du 17 février 2010 c. 2; ATF 131 III 615 c. 5.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 171) ou des prix réduits sur certaines marchandises (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., ch. 8 ad art. 322 CO, p. 83). Il appartient au travailleur de prouver que les prestations en nature dont il se prévaut font partie intégrante du salaire (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 171). b) En l'espèce, le contrat de travail ayant lié les parties prévoyait la mise à disposition du demandeur d'un véhicule de démonstration. Il est établi que ce véhicule pouvait être utilisé à des fins privées, nonobstant le contenu des trois avenants aux conditions usuelles de l'entreprise relatives au véhicule de démonstration, signés par le demandeur en date des 9 février 2007, 25 mars 2008 et 1^{er} avril 2009. En outre, la défenderesse a elle-même implicitement admis ce fait lorsqu'elle a exigé du demandeur, dans son courrier du 9 novembre 2009, qu'il lui remette son véhicule de fonction et, qu'en contrepartie, elle lui mettrait à disposition un véhicule d'occasion jusqu'à l'échéance du contrat. Par conséquent, la mise à disposition d'un véhicule de démonstration constituait un avantage en nature qui faisait partie de la rémunération du demandeur. c) Il est établi que le véhicule de démonstration a été récupéré par la défenderesse le 24 mars 2010, alors que le contrat de travail du demandeur prenait fin le 31 décembre 2010. Puisqu'il s'agissait d'une

prestation en nature comprise dans le salaire du demandeur, ce dernier a, par conséquent, droit à une compensation financière calculée à partir du jour où la voiture lui a été enlevée jusqu'à l'échéance de son contrat de travail. d) En l'espèce, l'expert arrête la valeur annuelle de la mise à disposition de ce véhicule à 14'400 fr., soit 1'200 fr. par mois. Cette valeur inclut l'ensemble des frais relatifs au véhicule mis à disposition du demandeur, savoir l'essence, les assurances et les prestations en nature y afférentes. Il n'existe aucun motif de s'écarter de l'avis de l'expert. Par conséquent, le demandeur a droit à une compensation financière établie sur la base de l'expertise pro rata temporis. Le véhicule de démonstration lui ayant été retiré neuf mois avant l'échéance de son contrat de travail, il a droit à une somme de 10'800 fr. à ce titre. IX. Le demandeur réclame encore le remboursement par la défenderesse du montant de 871 fr. 65 que cette dernière a retenu sur le montant de ses cotisations LPP pour l'année 2010 au titre de "retenue factures" correspondant au rabais de 30 % qui avait été initialement accordé au demandeur dans la facture globale n°87208.10 du 14 juin 2010. La défenderesse conclut au rejet de cette prétention du demandeur. Il y a lieu d'analyser, dans un premier temps, si le rabais était dû de la part de la défenderesse en faveur du demandeur et, en cas de réponse positive, à quel titre. Il s'agit, dans un deuxième temps, d'examiner pour quel motif la défenderesse a retenu le montant de 871 fr. 65 et si elle était en droit de le faire. a) Comme on l'a vu plus haut, le salaire, régi par l'art. 322 al. 1 CO, est une prestation en argent versée en contrepartie du travail et il comprend éventuellement, outre ce qui est dû en argent, des prestations en nature telles que des prix réduits sur certaines marchandises. En l'espèce, la défenderesse a admis que la facture globale du 14 juin 2010 comprenait le rabais de l'employé de 30 % et ce faisant, que les employés bénéficiaient d'une remise de 30 % sur les travaux de réparation effectués sur leur véhicule au sein d'un des garages détenus par la défenderesse. Cette dernière s'était, ainsi, engagée à offrir cette remise à l'ensemble de ses employés en contrepartie de leur travail. Le demandeur était employé par la défenderesse le jour où il a fait réparer le véhicule mis à disposition par cette dernière au garage de celle-ci. Cette remise lui était, par conséquent, due, ce d'autant plus qu'elle lui avait été initialement accordée dans la facture globale n°87208.10. Au vu de ce qui précède, le demandeur avait droit à cette remise de 30 % sur la facture globale n°87208.10. b) Au sens de l'art. 323a CO, la retenue sur le salaire sert à garantir les créances de l'employeur envers le travailleur qui résultent du contrat de travail (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 282). Il résulte de l'état de fait que la défenderesse a prélevé un montant de 871 fr. 65 à titre de "retenue factures" sur le montant des cotisations LPP du demandeur pour l'année 2010. Au vu de la teneur du courriel du directeur d'exploitation de la défenderesse du 29 septembre 2010 informant le demandeur que le rabais de 30 % ne lui était finalement pas accordé, il s'impose de retenir que le montant de 871 fr. 65 a été retenu dans le but de récupérer le rabais octroyé au demandeur dans la facture globale n°87208.10. Il est établi que le demandeur a payé le montant de 906 fr. 80 qui a fait l'objet d'une facture séparée n° 87208.12 datée du 8 juillet 2010. En outre, il résulte d'un premier courriel du demandeur daté du 27 septembre 2010 que ce dernier s'est acquitté du solde de la facture globale n°87208.10 d'un montant de 1'851 fr. 90. Ce paiement a été confirmé dans le courriel du demandeur du 29 septembre 2010. Enfin, la défenderesse ne s'est pas plainte du fait que le demandeur ne se serait pas acquitté de ladite facture. On doit dès lors admettre que le demandeur s'est acquitté de l'entier de la facture globale n°87208.10 et que la défenderesse n'a aucune créance à l'encontre du demandeur. Faute de créance à l'encontre du demandeur, la défenderesse n'était, par conséquent, pas autorisée à effectuer cette retenue. Cette dernière doit donc restituer le montant de 871 fr. 65 en faveur du demandeur.

X. a) En définitive, la défenderesse doit au demandeur le montant total de 11'671 fr. 65 (10'800 fr. + 871 fr. 65). Compte tenu de sa nature salariale, ce montant est soumis aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC; la somme allouée au demandeur représente donc un montant brut (Subilia/Duc, Droit du travail, éléments de droit suisse, Lausanne 2010, n. 10 ad art. 322, p. 163; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., ch. 11 ad art. 337c CO, p. 290). Le demandeur conclut à l'allocation d'un intérêt moratoire de 5 % l'an sur ses conclusions, à partir du 1^{er} juillet 2010. b) L'intérêt moratoire ne court en principe que dès la mise en demeure du débiteur par l'interpellation (art. 102 al. 1 et 104 al. 1 CO), laquelle doit traduire la volonté du créancier, dûment manifestée au débiteur, de recevoir la prestation affectée d'un retard (Spahr, L'intérêt moratoire, conséquence de la demeure, in RVJ 1990 pp. 351-ss, spéc. p. 356). En matière de contrat de travail, l'art. 339 al. 1 CO prescrit l'exigibilité de toutes les créances découlant du contrat de travail à la fin de celui-ci. Selon la doctrine, l'intérêt moratoire est dû dès que la prétention est exigible, sans interpellation préalable (Aubert, Commentaire romand, n. 4 ad art. 339 CO et les réf. citées à la note infrapaginale n. 2). c) En l'espèce, le contrat liant les parties a pris fin le 31 décembre 2010. Les intérêts relatifs à la somme de 11'671 fr. 65 courent, par conséquent, dès le 1^{er} janvier 2011. XI. a) Selon l'art. 92 al. 1 CPC-VD, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ils comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, ainsi que les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 let. a et c CPC-VD). Les frais de justice englobent l'émolument de justice et les frais des mesures probatoires (art. 90 al. 1 CPC-VD; art. 2 aTFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, applicable par renvoi de l'art. 99 al. 1 TFJC, tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils, RSV 270.11.5]). Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens (tarif abrogé par l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2011, du tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 [TDC; RSV 270.11.6], mais qui reste applicable en vertu de l'art. 26 al. 2 TDC). Les débours ont trait au paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée. A l'issue d'un litige, le juge doit rechercher lequel des plaideurs gagne le procès et lui allouer une certaine somme en remboursement de ses frais, à la charge du plaideur perdant, et non pas répartir les dépens proportionnellement aux montants alloués (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 3 ad art. 92 CPC-VD). b) En l'espèce, le demandeur obtient gain de cause sur la question de la contre-valeur en argent de la mise à disposition d'un véhicule ainsi que sur la question du remboursement du montant de 871 fr. 65. La défenderesse obtient gain de cause sur toutes les questions principales. Elle a dès lors droit à des dépens réduits de quatre cinquièmes, à la charge du demandeur, qu'il convient d'arrêter à 4'675 fr. 50, savoir : a) 4'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 200 fr. pour les débours de celui-ci; c) 475 fr. 50 en remboursement de son coupon de justice.

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