

VD_FINDINFO 67/2009/PMR vom 22. April 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-04-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_67_2009_PMR

FR: VD_FINDINFO 67/2009/PMR du 22 avril 2009

IT: VD_FINDINFO 67/2009/PMR del 22 aprile 2009

Regeste

RÉSILIATION, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, CONTRAT DE TRAVAIL, DROIT DU TRAVAIL, EMPLOI{TRAVAIL}, TRAVAIL, TRAVAILLEUR, ERREUR ESSENTIELLE, ANNULABILITÉ, VACANCES, INTERVENTION{PROCÉDURE} | 319 CO, 320 al. 3 CO, 337 CO, 337c al. 1 CO, 337c al. 3 CO, 339 al. 1 CO

Erwägungen

E. 6

juin 2005, pour le motif que les prestations fournies par le demandeur étaient insatisfaisantes et qu'elles ne correspondaient pas aux performances qu'il avait promises lors de son engagement. b) La résiliation d'un contrat résulte de l'exercice d'un droit formateur résolutoire (ATF 123 III 86 consid. 2b, JT 1998 I 30; Engel, Traité des obligations en droit suisse, 2e éd., p. 30), soit d'une manifestation unilatérale de volonté, soumise à réception, autrement dit d'une déclaration de volonté qui ne déploie ses effets qu'en cas de réception (Engel, op. cit., p. 33). Le Code des obligations a en effet adopté, entre les quatre systèmes possibles (émission, expédition, réception, information), celui de la réception. Les manifestations unilatérales de volonté soumises à réception ne produisent donc leurs effets que depuis leur arrivée dans la sphère de puissance du destinataire. Une déclaration écrite sera considérée comme parvenue dans cette sphère, si, d'après l'expérience de la vie et dans des circonstances normales, la prise de connaissance de la déclaration ne dépend plus que du destinataire lui-même ou de l'organisation de son train de maison ou de son entreprise. Il s'ensuit que la déclaration produit ses effets même si le destinataire n'en prend pas connaissance, à dessein ou non. Il ne peut ainsi alléguer en sa faveur l'absence pour cause de maladie, de voyage ou de vacances, ni que la lettre parvenue dans sa sphère a été égarée (Engel, op. cit., pp. 132-133). Ces principes prévalent notamment pour la résiliation d'un contrat de travail. Soumise à réception, la résiliation de ce contrat déploie ses effets dès qu'elle parvient dans la sphère de puissance du destinataire. Si le congé est envoyé par pli recommandé et que le destinataire ne retire pas la lettre dans le délai de dépôt postal, il est réputé l'avoir reçue le dernier jour de ce délai. Il en va notamment ainsi de l'employé qui s'absente de son domicile pour plusieurs semaines, sans en avoir informé son employeur (Wyler, Droit du travail, 2ème éd., pp. 439-440). c) En l'espèce, il n'est pas établi que le pli adressé sous lettre signature au demandeur lui ait effectivement été remis. Il n'est pas non plus établi que le demandeur ait communiqué son changement d'adresse à la défenderesse avant la résiliation de son contrat de travail. Cependant, la lettre du 31 mai 2005 relative à la décision de la défenderesse de mettre fin à leurs relations contractuelles, remise en mains propres, comporte l'ancienne adresse du demandeur. On pouvait dès lors attendre de ce dernier qu'il indique à la défenderesse que cette adresse n'était plus d'actualité. Faute de

l'avoir fait, le demandeur doit se laisser imputer la non-réception effective de la lettre du 6 juin 2005 envoyée à son ancienne adresse le 7 juin 2005 et distribuée le 8 juin 2005. Autrement dit, cette lettre - et la manifestation de volonté qu'elle comporte - est censée avoir été reçue par le demandeur le 8 juin 2005. Le contrat a dès lors pris fin ce jour-là. III.

a) La lettre du 6 juin 2005 peut être interprétée comme comportant une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat et une invalidation du contrat pour erreur essentielle. En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_199/2008 du 2 juillet 2008 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JT 2004 I 63; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 127 III 351 consid. 4a, rés. in JT 2001 I 369 et les arrêts cités), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JT 2004 I 63; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JT 2004 I 63 ; ATF 117 II 560 consid. 3b, JT 1993 I 148). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JT 2004 I 63; ATF 127 III 86 consid. 2c, rés. in JT 2001 I 160). Pour déterminer s'il existe des justes motifs de licenciement, le juge applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) et apprécie librement la situation (art. 337 al. 3 CO). A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (TF 4C.403/2004 du 1^{er} février 2005; ATF 127 III 351 consid. 4a, rés. in JT 2001 I 369; ATF 116 II 145 consid. 6a). Cependant, dès lors que la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle, elle doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 351 consid. 4a, rés. in JT 2001 I 369 et les références citées). Une baisse de production du travailleur n'est en principe pas un motif de licenciement avec effet immédiat (ATF 127 III 351 consid. 4b/bb, rés. in JT 2001 I 369). De même, lorsqu'un employé déçoit les espérances que l'employeur plaçait en lui, et que ce dernier se plaint de son rendement insuffisant, cela ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat (ATF 97 II 142 consid. 2a, rés. in JT 1972 I 157). En outre, une mauvaise prestation de travail ne suffit pas à justifier une résiliation immédiate, notamment lorsque le travailleur pourrait, pendant la durée du délai de résiliation, être engagé d'une autre manière dans l'entreprise (Wyler, op. cit., p. 496; TF 4C.403/2004 du 1^{er} février 2005). En ce qui concerne les fausses indications données lors de l'engagement, le fait de passer sous silence des éléments concernant les qualifications professionnelles, au cours de la phase de négociation précontractuelle, n'est pas un motif suffisant justifiant une résiliation immédiate. En revanche, des propos non conformes à la vérité concernant des

qualifications relatives à d'anciennes fonctions, tels que l'existence d'un certificat de capacité (en réalité inexistant), sont propres à ébranler le rapport de confiance réciproque. Des indications inexactes, telles qu'un faux certificat de travail donné par l'employeur à l'appui d'une candidature, peuvent justifier l'invalidation du contrat conclu pour dol, auquel cas l'art. 320 al. 3 CO trouve application (ATF 132 III 242, JT 2006 I 149). Dans un tel cas, l'employeur dispose alors du choix entre l'application des règles relatives à l'invalidation ou de celles relatives au licenciement avec effet immédiat (Wyler, op. cit., pp. 500-501). b) En l'espèce, la défenderesse invoque les deux voies dans son courrier du 6 juin 2005. Premièrement, elle fait valoir que, lors des pourparlers, le demandeur a mis en avant de nombreux arguments qui constituaient autant d'assurances quant à ses qualités professionnelles et au bagage commercial qu'il apportait à la défenderesse. Ces éléments reposent exclusivement sur la déposition de P._____. Cependant, comme mentionné à titre liminaire, son témoignage ne peut être retenu au vu de son rôle et de sa fonction au sein de la défenderesse. Les faits rapportés ci-dessus ne sont dès lors pas établis et les preuves que le demandeur aurait donné de fausses informations à la défenderesse à son sujet ainsi qu'au sujet de ses performances passées ou futures font ainsi défaut. L'invocation d'une erreur essentielle ou d'un dol et de justes motifs liés aux pourparlers contractuels, en rapport avec la performance effective du demandeur ne peut ainsi pas entrer en considération dans le cas d'espèce. Deuxièmement, la défenderesse invoque le rendement insuffisant du demandeur pour justifier son licenciement avec effet immédiat. Il résulte de l'expertise que les performances du demandeur étaient faibles par rapport à celles des autres courtiers. En outre, selon l'expert et le témoin Q._____, un courtier expérimenté et compétent est immédiatement rentable à moins qu'il ne rejoigne une start-up. C'est donc en vain que le demandeur soutient qu'il lui fallait un délai pour démarrer. Cependant, il est exclu de voir dans cette situation un motif de licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable. On pourrait certes concevoir que l'employeur qui rémunère de manière conséquente un courtier puisse exiger de lui un certain rendement et qu'à certaines conditions, une absence de performances, malgré un ou des avertissements, puisse conduire à un licenciement immédiat qui soit justifié. En l'espèce toutefois, la défenderesse a convoqué le demandeur à une séance le 25 mai 2005, puis le 31 mai 2005 et le licenciement est intervenu en l'absence de tout avertissement. Le demandeur ne s'est ainsi pas vu offrir la possibilité d'améliorer ses prestations. La défenderesse a seulement estimé que les performances chiffrées réalisées par le demandeur en six mois étaient insatisfaisantes, ce qui ne justifie en rien le licenciement immédiat litigieux. c) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'employeur doit en outre notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. Sauf circonstances particulières, ce délai est de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate. Peuvent justifier une prolongation de quelques jours du délai de réflexion des circonstances exceptionnelles, telles que des questions d'organisation inhérentes aux personnes morales, la nécessité de discuter du licenciement envisagé avec une représentation des travailleurs ou un syndicat, ou encore le temps nécessaire à éclaircir le déroulement des faits et à procéder à des vérifications qui peuvent prendre du temps (Wyler, op. cit., p. 502; TF 4A_169/2007 du 20 août 2007; ATF 130 III 28 consid. 4.4, rés. in JT 2004 I 63). La partie qui tarde à résilier un contrat de travail pour de justes motifs est considérée avoir renoncé à se prévaloir de ce moyen (ATF 97 II 142, rés. in JT 1972 I 157) et est forclosée de son droit (Wyler, op. cit., p. 503). En l'espèce, la défenderesse n'établit pas

qu'elle a dû effectuer diverses investigations ou opérations de vérifications entre la séance du 25 mai 2005 et celle du 31 mai 2005 ni entre cette date et l'envoi du courrier du 6 juin 2005. La résiliation des rapports de travail pour justes motifs avec effet immédiat du 6 juin 2005 est donc tardive, outre qu'elle est infondée. d) En définitive, il n'y a pas lieu d'admettre le bien-fondé des motifs de licenciement invoqués par la défenderesse à l'appui de la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, telle que notifiée tardivement le 6 juin 2005. Partant, la lettre du 6 juin 2005 doit être considérée comme un licenciement immédiat sans justes motifs et donne le droit au demandeur de faire valoir les prétentions de l'art. 337c al. 1 CO. Il convient dès lors d'examiner plus avant les prétentions du demandeur.

IV. a) A teneur de l'art. 337c al. 1 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 déterminée. La prétention du travailleur fondée sur cette disposition est une créance en dommages-intérêts (ATF 117 II 270 consid. 3b, rés. in JT 1992 I 398; SJ 1997 p. 149). Le travailleur dispose ainsi 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 le salaire que le travailleur aurait touché, la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ, et le paiement des vacances, notamment (Wyler, op. cit., pp. 513-514). La disposition légale, à son deuxième alinéa, prévoit que le montant alors calculé est imputé des sommes 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 (art. 337c al. 2 CO).

b) En l'espèce, le demandeur prétend au versement par la défenderesse d'un solde de salaire de base sur dix-sept mois (du 1er juillet 2005 au 30 novembre 2006) à 18'000 fr., soit 306'000 fr., d'un solde de complément de salaire équivalant à la différence entre le montant de 79'200 fr. stipulé dans le contrat de travail et la somme reçue par 19'800 fr., soit 59'400 fr., ainsi que d'une indemnité pour dix-huit jours de vacances non prises, soit 14'727 francs.

aa) Le contrat qui liait les deux parties prévoit qu'il prend effet à la date à laquelle le demandeur entre en fonction, soit le 23 novembre 2004, et qu'il reste en vigueur deux ans à compter de cette date. Le contrat devait donc durer jusqu'à la fin du mois de novembre 2006 et, dès lors que le licenciement immédiat n'était pas justifié, le demandeur a droit à son salaire jusqu'à ce moment. Dans la mesure où il ressort de l'instruction que le demandeur a encore reçu le salaire relatif au mois de juin 2005, dix-sept mois de salaire doivent lui être versés. Quant au montant du salaire du demandeur, il s'élevait à 18'000 fr. bruts mensuellement, payable en douze versements par année. Sur une durée de dix-sept mois, cela représente donc une somme de 306'000 francs. La défenderesse n'ayant pas allégué ni établi que le demandeur aurait perçu un salaire durant toute ou partie de cette période auprès d'un autre employeur, ni le montant de cet éventuel salaire, aucune somme n'est à imputer sur ce montant.

bb) Le contrat prévoit également qu'en compensation de son travail, le demandeur reçoit notamment une avance de 39'600 fr. payable en deux fois la première année et d'un montant identique la deuxième année, ce montant devant être ajouté au salaire brut annuel pour les calculs de participation. En vertu de cette clause, le demandeur devait donc toucher 19'800 fr. à la fin des mois de mai 2005, novembre 2005, mai 2006 et novembre 2006, soit une somme de 79'200 fr. au total. Ayant reçu un montant de 19'800 fr., il reste donc créancier d'un solde de complément de salaire de 59'400 francs.

cc) Le demandeur allègue qu'il a droit à un solde de dix-huit jours de vacances pour l'année 2005.

A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1^{er} CO). Ainsi, en cas de résiliation avec effet immédiat, les vacances non prises doivent être rémunérées. Il convient toutefois de déterminer si le contrat de travail aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref. Dans cette hypothèse, l'indemnité due pour les vacances non prises entre dans les dommages-intérêts positifs de l'art. 337c al. 1 CO. En revanche, au-delà, on peut admettre que l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO inclut déjà le droit aux vacances, dès lors que l'indemnisation porte sur une longue période au cours de laquelle le travailleur ne travaille pas (Wyler, op. cit., p. 514). Le critère est que le travailleur dispose, en sus des vacances, d'un nombre de jours suffisant pour la recherche d'un nouvel emploi. Ainsi, le Tribunal fédéral admet la compensation de cinq jours de vacances dans une période de libération de l'obligation de travailler de vingt jours, de même qu'une compensation de 2,7 ou 3,3 semaines de vacances dans une durée de libération de travailler de quatorze semaines (Wyler, op. cit., pp. 346-347). En l'espèce, le demandeur a été libéré de son obligation de travailler dès le 31 mai 2005. La lettre remise à cette date mentionne que cela implique que les vacances du demandeur sont comprises dans cette période. Dans la mesure où la durée séparant la fin extraordinaire du contrat de son terme ordinaire est importante, le solde de vacances dû au demandeur pour l'année 2005 est dûment compensé. Le demandeur n'a donc droit à aucune indemnité de ce chef. En conclusion, le demandeur a droit, au titre de dommages-intérêts au sens de l'art. 337c al. 1 CO, à un solde de dix-sept mois de salaire de base, savoir 306'000 fr. (17 x 18'000 fr.), ainsi qu'à un solde de complément de salaire de 59'400 francs (3 x 19'800 fr.). Compte tenu de sa nature salariale, l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1 CO est soumise aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC. La somme allouée au demandeur représente donc un montant brut (Wyler, op. cit., p. 514; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., n. 11 ad art. 337c CO, p. 290). Cette créance fondée sur l'art. 337c CO est exigible dès la fin du contrat de travail, en vertu de l'art. 339 CO (Wyler, op. cit., p. 583). Dès lors que le contrat prend fin au moment de la résiliation immédiate, qu'elle soit justifiée ou non (Wyler, op. cit., p. 513), l'intérêt moratoire court du lendemain de la réception du congé, soit, en l'espèce, dès le 9 juin 2005 (TF 4C.414/2005 consid. 6; Wyler, op. cit., p. 583). V. a) En vertu de l'art. 337c al. 3 CO, 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. En plus de l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO qui a pour but de replacer le travailleur dans la même situation qu'en cas de licenciement ordinaire, la loi prévoit ainsi, en cas de licenciement immédiat injustifié du travailleur, une deuxième indemnité, qui a une double finalité punitive et réparatrice. Elle vise principalement à sanctionner l'employeur qui a recouru au licenciement immédiat sans être au bénéfice d'un juste motif (Wyler, op. cit., p. 517; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 6 ad art. 337c CO; ATF 123 III 391, JT 1998 I 126). L'indemnité fondée sur cette disposition doit notamment combler l'atteinte à la personnalité du travailleur, à l'exclusion de tout autre manquement dans le cadre des rapports de travail (ATF 133 III 657 consid. 3.3.3.). Son allocation repose notamment sur la considération que le congé immédiat porte atteinte à la réputation du travailleur (ATF 133 III 657 consid. 3.4). L'indemnité doit être proportionnée dans la mesure de l'atteinte considérée (Wyler, op. cit., pp. 517-518). En outre, le licenciement immédiat injustifié constituant la mesure la plus grave qui puisse survenir dans la vie d'un travailleur, l'employeur fautif doit être systématiquement sanctionné. Le Tribunal fédéral a ainsi érigé en règle, dans une jurisprudence constante, la condamnation

de l'employeur au versement d'une indemnité en cas de licenciement immédiat sans justes motifs. Le juge ne peut renoncer à fixer une indemnité que lorsque exceptionnellement, malgré l'absence de justes motifs, aucune faute ne peut être reprochée à l'employeur ou lorsque sa faute paraît si légère au regard de celle du travailleur que le versement d'une indemnité paraîtrait choquant (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 7 ad art. 337c CO). Le montant accordé au travailleur s'apprécie à la lumière de toutes les circonstances. Il s'agit en premier lieu de prendre en compte le comportement de l'employeur et la gravité de sa faute, laquelle dépend notamment des motifs du congé. Il y a également lieu d'apprécier l'importance de l'atteinte aux droits personnels du travailleur qui s'évalue notamment en fonction des circonstances du licenciement, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, ainsi que de la manière dont le licenciement a été signifié. Enfin, il convient aussi de considérer l'incidence d'une éventuelle faute concomitante du travailleur qui peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wyler, op. cit., p. 517; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 8 ad art. 337c CO; ATF 121 III 64, JT 1996 I 60; ATF 116 II 300, JT 1991 I 317) . Une réduction en cas de faute concomitante du travailleur implique alors l'application de l'art. 44 CO par analogie (ATF 120 II 243, rés. in JT 1995 I 222). b) En l'espèce, le demandeur prétend à une somme de 127'800 fr., soit six mois de salaire calculé avec le salaire complémentaire, au titre d'indemnité pour résiliation injustifiée. Le licenciement immédiat n'étant en l'occurrence pas justifié, le demandeur a droit au versement d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Sans que l'on puisse retenir un vice de la volonté ou un motif de licenciement immédiat fondé sur des déclarations et promesses qu'aurait faites le demandeur dans la phase précontractuelle ou sur des prestations insuffisantes qu'il aurait fournies dans l'exécution de son travail, il est avéré que le demandeur a obtenu un contrat financièrement intéressant, qui impliquait un certain rendement de sa part. Ainsi, eu égard aux conditions favorables de ce contrat, à l'absence de faute de la part du demandeur, à la courte durée des rapports de travail et aux autres circonstances du licenciement, il convient d'allouer au demandeur une indemnité correspondant à un mois de salaire de base, soit 18'000 francs. L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO n'étant pas de nature salariale, dès lors qu'elle revêt une fonction mixte punitive et réparatrice et s'apparente à la peine conventionnelle. Elle n'est pas soumise aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC. Il s'agit d'un montant net (ATF 123 III 391, JT 1998 I 126; Wyler, op. cit., p. 518; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO; Duc, Les effets de la résiliation du contrat de travail dans le domaine des assurances sociales, in *Le droit du travail en pratique*, Journée 1990 de droit du travail et de la sécurité sociale, p. 100). Conformément à l'art 339 al. 1 CO, la créance en paiement de cette indemnité est immédiatement exigible. Elle porte intérêt à 5 % l'an dès la fin du contrat de travail (Wyler, op., cit., p. 519), soit, en l'espèce, dès le lendemain de la réception du congé, le 9 juin 2005 (TF 4C.414/2005 consid. 6; Wyler, op. cit., p. 583). VI. La créance dont l'intervenante S._____ réclame le paiement pour la période du mois de juillet 2005 au mois de novembre 2006, s'élève à 63'173 fr. 70. En l'espèce, l'intervenante est subrogée dans les droits du demandeur en versement du salaire qu'elle lui a versé, ceci à hauteur de la somme qui ressort des conclusions qu'elle a prises dans son mémoire de droit du 29 octobre 2008, cette augmentation, non contestée par les parties, étant opérante. L'intervenante a donc droit au paiement de la somme de 63'173 fr. 70 plus intérêt à 5 % l'an dès une date moyenne. La période couverte étant celle de juillet 2005 à novembre 2006, le dies a quo est

fixé au 15 février 2006. En outre, la subrogation ayant pour effet de priver le travailleur du droit de réclamer les sommes concernées, ce montant subrogé au bénéfice de l'intervenante est à déduire de la somme due par la défenderesse au demandeur selon chiffres ci-dessus.

VII. Dans sa demande du 28 juillet 2005, le demandeur réclamait de la part de la défenderesse la production d'un certificat de travail. L'instruction ayant établi qu'un certificat de travail a été délivré au demandeur en date du 20 juillet 2005 et cette conclusion ne figurant plus dans les écritures ultérieures ou le mémoire de droit du demandeur, la conclusion en délivrance du certificat de travail n'a plus d'objet, à supposer qu'elle ait été maintenue. Le demandeur prétendait également, dans cette écriture, au remboursement de la somme de 3'508 fr. 05, qui aurait, selon lui, été retenue à tort au titre d'impôt à la source sur les salaires qui lui ont été versés. Cette prétention n'apparaît cependant plus dans les écritures ultérieures du demandeur, ni dans le récapitulatif de ses conclusions dans le mémoire qu'il a déposé. On constate ainsi que le demandeur ne réclame plus rien de ce chef au stade du jugement et que cette conclusion n'a plus d'objet. De toute manière, cette prétention apparaît dénuée de fondement.

VIII. a) Selon l'art. 92 al. 1 CPC, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ceux-ci comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 litt. a et c CPC). Les frais de justice englobent l'émolument de justice, ainsi que les frais de mesures probatoires. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens du 17 juin 1986 (RSV 177.11.3). 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. Lorsque aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, le juge peut réduire les dépens ou les compenser (art. 92 al. 2 CPC).

b) Obtenant gain de cause sur le principe mais succombant en partie sur les conclusions chiffrées prises à l'encontre de la défenderesse, le demandeur L. _____ a droit à des dépens réduits d'un cinquième, à la charge de la défenderesse Q. _____ SA, qu'il convient d'arrêter à 30'122 fr., savoir: a) 24'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 1'200 fr. pour les débours de celui-ci; c) 4'922 fr. en remboursement des quatre cinquièmes de son coupon de justice. Quant à l'intervenante S. _____, obtenant entièrement gain de cause, elle a droit à de pleins dépens, à la charge de la défenderesse Q. _____ SA, qu'il convient d'arrêter à 8'550 francs, savoir: a) 6'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 300 fr. pour les débours de celui-ci; c) 2'250 fr. en remboursement de son coupon de justice.

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