

VD_FINDINFO 74/2012/DCA vom 25. Mai 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-05-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_74_2012_DCA

FR: VD_FINDINFO 74/2012/DCA du 25 mai 2012

IT: VD_FINDINFO 74/2012/DCA del 25 maggio 2012

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, SERVICE DE PERMANENCE, RÉSILIATION ABUSIVE, INDEMNITÉ DE VACANCES | 319 CO, 321c CO, 322d CO, 328 CO, 336 al. 1 let. c CO, 336 al. 1 let. d CO, 336 CO, 336a CO, 336b CO, 42 CO, 243 CPC, 12 LTr, 13 LTr, 9 al. 1 let. a LTr, 9 al. 1 let. b LTr, 13 OLT1

Erwägungen

E. 25

%, dès la 61^{ème} heure supplémentaire accomplie dans l'année civile pour le personnel de bureau, selon l'art. 13 LTr (ATF 126 III 337 c. 6b et 6c, rés. in JT 2001 I 299).

L'accomplissement d'un tel travail supplémentaire est subordonné à des conditions strictes (urgences, perturbations, inventaire, liquidations, etc); il est limité dans le cadre de la journée (deux heures au maximum) et dans le cadre de l'année (170 heures pour les travailleurs dont la durée normale de travail est de 45 heures, 140 heures pour ceux dont la durée normale de travail est de 50 heures) (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, n. 1 ad art. 321c CO; Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, nn. 3 et 8 ad art. 321c CO). L'employeur qui enfreint les dispositions de la LTr, notamment sur les heures de travail, encourt des sanctions pénales (TF 6P.10/2007 du 29 mars 2007). Lorsque l'accomplissement d'heures supplémentaires est expressément ordonné par l'employeur, il n'y a pas de place pour une contestation relative à leur justification et à leur ampleur. Le travailleur agit en conformité avec une instruction expresse de son employeur, au vu et au su de ce dernier. A cette situation, il faut assimiler le cas où des heures supplémentaires sont objectivement nécessaires et où l'employeur a suffisamment d'indices lui permettant de constater que le temps de travail convenu, ou habituel, ne suffit pas pour exécuter les tâches confiées. Dans ce cas, les heures supplémentaires doivent être traitées comme si elles avaient été expressément ordonnées par l'employeur (TF 4A_46/2008 du

E. 30

avril 2008; TF 4A_464/2007 du 8 janvier 2008 c. 3; Carruzzo, op. cit., n. 4 ad art. 321c CO). Ce n'est que si le travailleur prend l'initiative d'accomplir des heures supplémentaires contrairement à la volonté de son employeur ou à son insu, que la qualification d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO prête à discussion (ATF 116 II 69 c. 4b, rés. in JT 1990 I 384; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 10 ad art. 321c CO). Elles ne constituent alors des heures supplémentaires que si elles sont objectivement accomplies dans l'intérêt de l'employeur, qu'elles sont justifiées et qu'elles sont portées à la connaissance de ce dernier ou qu'il ne peut ignorer leur accomplissement. Ne constituent pas des heures supplémentaires celles qui sont accomplies spontanément par le travailleur, contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu, sans que des circonstances exceptionnelles ne les

justifient dans l'intérêt de l'employeur. Par exemple, le travailleur soucieux et inquiet, qui travaille régulièrement le soir, le week-end ou durant ses vacances, par seul souci de méticulosité, n'effectue pas des heures supplémentaires (Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., pp. 116-117 et les références jurisprudentielles citées). Lorsque des heures supplémentaires sont objectivement nécessaires et justifiées, mais que l'employeur l'ignore, le travailleur doit les annoncer dans un délai utile, soit dans un délai de trente jours, avant la prochaine échéance de paiement du salaire, de manière à ce que l'employeur puisse prendre les mesures organisationnelles pour éviter un travail supplémentaire à l'avenir, pour approuver lesdites heures (TF 4A_86/2007 du 5 juin 2007 c. 4.2; ATF 129 III 171 c. 2.2, JT 2003 I 241, spéc. 244; Wyler, op. cit., p. 123) ou s'y opposer (TF 4C.337/2001 du 1^{er} mars 2002; ATF 116 II 69, JT 1990 I 384). Le travailleur qui attend de longs mois ou la fin des rapports de travail pour annoncer de prétendues heures supplémentaires ne peut exiger leur rémunération, l'employeur n'étant dans ce cas pas informé et n'ayant pas la possibilité de s'opposer à l'accomplissement de telles heures. Ainsi, dans l'hypothèse où l'employeur n'a pas connaissance de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires et où il n'a pas de raison de savoir que de telles heures supplémentaires ont été effectuées, le Tribunal fédéral admet que le fait d'accepter sans réserve le salaire habituel revient à renoncer à une indemnité pour les heures supplémentaires effectuées (Wyler, op. cit., p. 117 et les références jurisprudentielles citées). Lorsque le temps de travail est vérifié par une machine de pointage ou un système analogue, l'employeur ne peut prétendre ignorer l'exercice des heures supplémentaires, de sorte que les prétentions du travailleur ne sauraient se périmier dans ce cas, les heures supplémentaires devant toujours être rémunérées, même si elles n'étaient pas nécessaires (Wyler, op. cit., p. 124). Dans tous les cas, selon une partie de la doctrine, lorsque la durée des heures supplémentaires ne dépasse pas une demi-heure, elle ne doit pas être compensée, à moins que le dépassement intervienne régulièrement et qu'il soit dû aux exigences de l'employeur (Wyler, op. cit., pp. 117 et les références jurisprudentielles citées). ab) Il appartient au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence. Les circonstances qui permettent de qualifier d'heures supplémentaires imposent au travailleur de prouver que lesdites heures ont été réellement effectuées et qu'elles étaient nécessaires, dans l'intérêt de l'employeur, pour accomplir le travail demandé (Wyler, op. cit., p. 125). Lorsqu'il est établi que le travailleur a accompli des heures supplémentaires mais que l'ampleur de celles-ci ne peut pas être déterminée sur la base des preuves à disposition, le tribunal doit se fonder sur l'ensemble des circonstances (TF 4C.76/2007 du 3 mai 2007 c. 4.1; ATF 130 III 19 c. 2.4 non publié, qui se réfère à l'ATF 128 III 271 c. 2b/aa, JT 2003 I 606). Si une preuve stricte est à cet égard impossible, ou peut difficilement être exigée du travailleur, le fardeau de la preuve peut être allégé, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO; dans un tel cas, le travailleur doit seulement rendre vraisemblable le nombre d'heures accomplies (TF 4C.142/2005 du 15 juin 2006 c. 5, publié in JAR 2007 pp. 281 ss; Tribunal d'appel du canton du Tessin, décisions des 18 novembre 1996 et 25 septembre 1997, in JAR 1997 pp. 122 ss et 1998 p. 133). Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut être raisonnablement exigé de lui, d'alléguer et de prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A_431/2008 du 12 janvier 2009 c. 5.2.1; TF 4A_86/2008 du 23 septembre 2008 c. 4.2; TF

4C.141/2006 du 24 août 2006 c. 4.2.2 et les références citées). ac) Selon l'art. 243 CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966; RSV 270.11), applicable en l'espèce dès lors qu'en vertu de l'art. 404 al. 1 CPC (code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011, les procédures en cours à son entrée en vigueur sont régies par l'ancien droit de procédure jusqu'à la clôture de l'instance, si le juge entend s'écarter des conclusions d'une expertise, il est tenu de donner dans son jugement les motifs de sa conviction. La jurisprudence du Tribunal fédéral est encore plus exigeante: lorsque le juge entend s'écarter du résultat d'une expertise, il doit non seulement motiver sa décision, mais encore il ne saurait, sans motifs déterminants, substituer son appréciation à celle de l'expert. Si les conclusions d'une expertise judiciaire paraissent douteuses au juge sur des points essentiels, il doit nécessairement recueillir des preuves complémentaires pour tenter de dissiper ses doutes, au besoin en ordonnant un complément d'expertise ou une nouvelle expertise. En revanche, lorsque le juge estime une expertise concluante et en fait sien le résultat, il n'y a grief d'appréciation arbitraire, sanctionné par le Tribunal fédéral, que si l'expert n'a pas répondu aux questions posées, si ses conclusions sont contradictoires ou si, de quelque façon, l'expertise est entachée de défauts à ce point évidents et reconnaissables, même sans connaissances spécifiques, que le juge ne pouvait tout simplement pas les ignorer (Bosshard, L'appréciation de l'expertise judiciaire par le juge, in RSPC 2007 p. 321, spéc. pp. 324 ss et les références citées). ad) Le principe compensatoire principal prévu par le droit fédéral est celui de la rémunération des heures de travail supplémentaires. Selon l'art. 321c al. 3 CO, l'employeur est tenu de rétribuer les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé équivalent en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins. Le salaire normal comprend tous les éléments composant la rémunération obligatoirement due par l'employeur, y compris le treizième salaire et les indemnités prévues contractuellement en relation avec le travail. Aux termes de l'art. 321c al. 2 CO, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée. Une compensation en nature ne peut toutefois être ordonnée unilatéralement par l'employeur. Le Tribunal fédéral a précisé que, même si le contrat de travail a été résilié, l'employeur ne peut imposer au travailleur, sans son consentement, la compensation des heures supplémentaires pendant la période de libération de l'obligation de travailler. Le travailleur a en effet droit, une fois le contrat dénoncé, au temps nécessaire pour rechercher un nouvel emploi, en vertu de l'art. 329 al. 3 CO (Wyler, op. cit., pp. 128-132). Toutefois, si cette période se prolonge, le refus du travailleur de compenser ses heures supplémentaires peut être constitutif d'un abus de droit. Il convient néanmoins de faire preuve de retenue avant d'admettre que le refus d'une offre de compensation constitue une violation du devoir de fidélité (ATF 123 III 84, JT 1998 I 121; RJNE 2005 p. 108). Il a ainsi été jugé que commet un tel abus de droit, l'employé licencié qui refuse de compenser 51 heures de travail supplémentaires par la libération de son obligation de travailler pendant dix semaines (BJM 1996 p. 310), un travailleur qui refuse d'accepter la compensation de 28,5 heures supplémentaires par deux mois de congé (JAR 1995 p. 280), un employé qui refuse la compensation entre six semaines de congé avec l'équivalent d'une semaine de travail effectuée sous forme d'heures supplémentaires (ZR 1998 n. 59) ou encore un travailleur qui refuse la compensation d'environ 40 heures supplémentaires alors qu'il est libéré de l'obligation de travailler pendant plus de trois mois (RJN 2005 p. 108). En outre, le travailleur au bénéfice d'un horaire de travail flexible doit en principe compenser les heures qu'il a effectuées en supplément par un congé et faire en sorte que les excédents d'heures ne

prennent pas une ampleur telle qu'ils ne puissent plus être compensés dans les limites de l'horaire flexible. Il doit cependant être indemnisé si les besoins de l'entreprise ou des directives expresses de l'employeur rendent impossible une compensation par du temps libre dans le cadre de l'horaire flexible; les heures effectuées en supplément sont alors de véritables heures supplémentaires. L'employeur peut libérer le travailleur après la résiliation des rapports de travail, afin de lui permettre de compenser ses excédents d'heures pendant le temps libre mis à sa disposition, sous réserve des jours de vacances non encore pris (Wylér, op. cit., pp. 128-132; ATF 123 III 469, JT 1999 I 23).

b) ba) En l'espèce, les parties ont conclu un contrat individuel de travail le 9 septembre 2003. Le demandeur a été engagé, dès cette date et pour une durée indéterminée, en qualité d'opérateur. Le contrat mentionne une durée de travail de quarante heures par semaine, soit huit heures par jour à répartir selon entente, le demandeur étant libre dans l'organisation de son travail. Le contrat ne prévoit rien pour les heures supplémentaires, mais renvoie aux art. 319 ss CO. L'emploi du demandeur consistait à faire passer des messages informatiques entre l'armateur et l'affréteur, à assurer le suivi des opérations de transport de navires dont il avait la charge et le bon déroulement des voyages conformément aux contrats d'affrètement, ainsi qu'à assister les clients en cas de problèmes. Si l'activité d'opérateur est un emploi opérationnel, il requiert de la disponibilité. En effet, au vu de l'activité internationale déployée par la défenderesse et la localisation sous des fuseaux horaires différents des sociétés avec lesquelles elle travaille, ses employés peuvent être contactés en dehors des horaires normaux de travail, selon les problèmes rencontrés par le chargement dont ils assurent le suivi, et peuvent devoir travailler depuis chez eux. Il apparaît en effet que, dans ce domaine, les clients choisissent généralement de contacter directement l'opérateur qui connaît leurs affaires en cas de problème avec un transport. Si les témoins ont confirmé qu'il n'a jamais été expressément demandé au demandeur d'effectuer des heures supplémentaires, cela ne signifie cependant pas que celles-ci n'étaient pas nécessaires, ni n'étaient dictées par les circonstances, notamment par la bonne marche de l'entreprise. Au contraire, il ressort des témoignages que certains cas de transport problématiques ont nécessité du demandeur qu'il soit disponible au-delà de ses horaires normaux de travail. Il est donc établi que l'activité du demandeur ne s'est pas résumée strictement aux heures de travail effectuées au bureau et qu'il a accompli des heures de travail pour la défenderesse en dehors de ses horaires normaux. En outre, et contrairement à ce que soutient la défenderesse, celle-ci était au courant de cet état de fait, dès lors que son système informatique collecte les données permettant de reconstituer les horaires de travail de ses employés. Il s'ensuit que, non seulement l'employeur a eu suffisamment d'indices lui permettant de constater que le temps de travail convenu, ou habituel, ne suffisait pas pour exécuter les tâches confiées, mais il savait pertinemment que le demandeur faisait des heures supplémentaires. Ainsi, conformément aux principes juridiques rappelés plus haut, les heures supplémentaires effectuées par le demandeur doivent être traitées comme si elles avaient été expressément ordonnées par son employeur. Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, le demandeur a rendu suffisamment vraisemblable qu'il a accompli au service de la défenderesse des heures supplémentaires.

bb) S'agissant du nombre d'heures supplémentaires effectivement accomplies par le demandeur, l'expert a estimé le temps de travail quotidien de celui-ci en se fondant sur les données du système informatique de la défenderesse, soit en se fondant sur les heures d'envoi des premier et dernier messages du demandeur, en complétant le temps de travail de cinq minutes le matin et de quinze minutes le soir afin de tenir compte du temps de mise en route, d'arrêt et de rangement nécessaire.

Dès lors que la majeure partie de l'activité du demandeur consistait à faire passer des messages informatiques entre l'armateur et l'affréteur, que l'expert a été autorisé par les parties à s'adjoindre les services du fournisseur de programme informatique de la défenderesse afin de reconstituer les horaires de travail du demandeur, et qu'il n'est pas possible de les établir de manière plus précise, la méthode de calcul de l'expert est adéquate. Il n'existe aucun motif de s'écarter des conclusions qu'il en a tirées. En effet, les remarques émises par le demandeur, qui conteste la crédibilité et l'impartialité de l'expertise, ne sont pas convaincantes. Le demandeur considère que l'expert s'est faussement basé sur les heures d'envoi et du premier et du dernier mail, ceci sans tenir compte du temps qu'il aurait passé à une autre activité avant et après ces envois, pendant la durée des pauses de midi, pendant les jours fériés travaillés ainsi que pendant le délai de congé, et qu'il n'a en outre pas pris en compte les jours d'absence maladie. Or, il ressort des explications données par l'expert concernant sa méthode de calcul qu'il a justement pris en compte ces différents éléments en complétant le temps de travail du demandeur de cinq minutes le matin et de quinze minutes le soir. S'agissant des heures qui auraient été effectuées par le demandeur en dehors des périodes prises en considération par l'expert, soit pendant la durée des pauses de midi, pendant les jours fériés travaillés ainsi que pendant le délai de congé, le demandeur n'a pas établi d'une quelconque autre manière dans quelle proportion elles auraient été travaillées. Les témoins entendus en cours d'instruction, dont la seule qualité d'employés de la défenderesse ne suffit pas à exclure la probité, ont permis d'établir au contraire que le demandeur profitait de pauses prolongées à midi et n'était que rarement dérangé par des clients en dehors des heures de bureau. Les motifs avancés par le demandeur ne permettent donc pas de remettre en question la force probante de l'expertise judiciaire. Sur la base des éléments mentionnés ci-dessus, l'expert a relevé que le demandeur a travaillé 136 heures supplémentaires en 2004, soit environ 36 minutes supplémentaires par jour ou 3 heures supplémentaires par semaine; 126 heures supplémentaires en 2005, soit

E. 33

minutes supplémentaires en moyenne par jour ou 2,75 heures supplémentaires par semaine; 125 heures supplémentaires en 2006, soit 35 minutes supplémentaires environ par jour ou 2,9 heures supplémentaires par semaine; 67 heures en moins en 2007 et 126 heures en moins en 2008. L'expert n'a pas procédé au calcul du temps travaillé pour l'année 2003 seulement. Dans la mesure où le demandeur a admis qu'il ne pouvait prétendre à la rémunération de ses prestations que pour les cinq dernières années dès le dépôt de sa demande du 27 avril 2009, le calcul des montants éventuellement dus au titre d'heures supplémentaires accomplies en 2003 n'entre pas en ligne de compte. Cela est également le cas s'agissant des quatre premiers mois de l'année 2004. C'est la raison pour laquelle il convient d'arrêter le nombre d'heures supplémentaires effectuées en 2004 à 90,7 heures supplémentaires ($[136 \text{ heures supplémentaires} : 12 \text{ mois}] \times 8 \text{ mois}$). Même s'il apparaît que le nombre de minutes supplémentaires effectuées par le demandeur par jour excède rarement les 30 minutes, il convient toutefois de les considérer comme durées supplémentaires de travail au sens de l'art. 321c CO. En effet, lorsque la durée des heures supplémentaires ne dépasse pas une demi-heure, elle doit tout de même être compensée lorsque le dépassement intervient régulièrement et qu'il est dû aux exigences de l'entreprise, ce qui est le cas en l'espèce. bc) L'analyse de l'expert a établi que le demandeur n'a pas seulement accompli des heures supplémentaires, mais que des heures négatives ressortent également de son temps de travail. Il s'agit donc de les compenser. Il ressort également de l'expertise que, lors de son licenciement, le demandeur présentait un solde négatif de

vacances de 13 jours, soit 104 heures (13 jours x 8 heures) qu'il convient de compenser. Au total, le demandeur a ainsi effectué 44,7 heures supplémentaires (341,7 heures supplémentaires – 193 heures négatives – 104 heures de vacances). En outre, le contrat de travail du demandeur, qui était au bénéfice d'un horaire de travail flexible, a été résilié par lettre du 20 novembre 2008 pour le 31 janvier 2009. Le demandeur a été libéré de l'obligation de travailler dès le jour de son licenciement et a ainsi bénéficié de deux mois et dix jours de salaire sans obligation de travailler. Il convient de considérer que la compensation des heures supplémentaires accomplies pouvait être imposée au demandeur pendant la période de libération de l'obligation de travailler, ceci même après la résiliation de son contrat de travail et sans son consentement. Les prétentions du demandeur relatives à la rémunération de ses heures supplémentaires doivent ainsi être rejetées. III. a) Le demandeur fait valoir qu'il pouvait être appelé à travailler en dehors de ses horaires de travail durant son temps libre, pour répondre à des clients, pour des repas d'affaires ou pour des rencontres à l'étranger, ce qui impliquait une mise à disposition totale de son temps en faveur de la défenderesse. Il soutient que ce temps consacré au maintien de bonnes relations commerciales avec les clients de la défenderesse n'était pas compris dans sa rémunération. Ainsi, la mise à disposition et le temps consacré à ces activités en dehors de l'entreprise devraient, selon lui, faire l'objet d'une rémunération. b) Selon l'art. 13 al. 1 OLT1 (ordonnance 1 relative à la loi sur le travail du 10 mai 2000; RS 822.11), est réputé durée du travail au sens de la loi le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur. En vertu de l'art. 14 al. OLT1, est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues. L'art. 15 OLT1 prévoit que l'intégralité du temps mis à la disposition de l'employeur au cours d'un service de piquet effectué dans l'entreprise compte comme durée du travail (al. 1); le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur (al. 2). Le travail sur appel suppose que l'employeur fasse de temps en temps appel aux services du travailleur, qui s'engage à se tenir durablement à disposition de l'employeur et qui ne peut de ce fait pas refuser son appel. Malgré la précarité générée par ce type de contrats pour les travailleurs, le Tribunal fédéral a déclaré le travail sur appel licite, dès lors que la loi ne s'oppose pas par principe à la flexibilisation du temps de travail (Wyler, op. cit., p. 71 et les références citées). Le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir prêt pour ses éventuelles mises à contribution doit être rémunéré. Lorsqu'il est tenu de le faire à l'intérieur de l'entreprise, ce service de piquet compte comme temps de travail normal et, en l'absence d'un accord contraire, doit être rémunéré (Wyler, op. cit., p. 71). Lorsque le travailleur se tient prêt à l'extérieur de l'entreprise, un tel service de mise à disposition appelle une rémunération mais ne doit toutefois pas être rémunéré au même tarif que l'activité principale. Si le montant de cette indemnité ne ressort ni du contrat de travail, ni d'une convention collective, l'employeur doit payer l'indemnité usuelle (art. 322 al. 1 CO). Si celle-ci ne se laisse pas déterminer, le juge la fixe en équité; pour déterminer le taux de rémunération, il convient de prendre en compte l'intensité du travail demandé et la liberté de repos laissée au travailleur. Il est également possible d'intégrer l'indemnité pour le service de piquet à l'intérieur ou hors de l'entreprise dans le taux de salaire pour l'activité principale (Wyler, op. cit., p. 72). c) En l'espèce, les faits relatifs à cette prétendue activité de piquet du demandeur ne sont pas établis. En effet, s'il est avéré que le demandeur a durant certaines

périodes dépassé l'horaire de travail prévu contractuellement entre les parties dans le cadre de son activité à l'intérieur de l'entreprise, comme vu plus haut, il n'est cependant pas établi que le demandeur devait accomplir un service de piquet, attendant d'être appelé par la défenderesse pour une mission. Le demandeur n'allègue ni n'établit d'ailleurs la mesure dans laquelle son temps libre devait être consacré à l'activité de piquet qu'il prétend avoir dû assumer pour la défenderesse. En outre, il ressort du dossier qu'avant 2008, le demandeur n'avait pas de connexion informatique lui permettant de travailler depuis son domicile. L'expert a d'ailleurs relevé que le nombre de jours pendant lesquels le demandeur était disponible pour les clients de la défenderesse étaient de 240 en 2004, 242,5 en 2005, 233,5 en 2006, 231 en 2007 et 215 en 2008, ce qui correspond à des semaines travaillées de cinq jours sans mise à disposition de plus de temps. S'il a également attesté le fait que le demandeur a dû parfois répondre à des demandes de clients la nuit, le week-end ainsi que les jours fériés, il a précisé qu'il ne s'agissait pas d'une activité régulière et que cela avait surtout été le cas au mois de septembre 2003. Les prétentions du demandeur à ce titre doivent donc être rejetées. IV. Le demandeur réclame une indemnité au titre de salaire afférent aux jours de vacances dont il n'aurait pu bénéficier durant les années 2004, 2005 et 2006, soit un montant de 19'282 fr. 24. Il ressort de l'expertise que, lors de son licenciement, le demandeur présentait un solde négatif de vacances de 13 jours. Il a donc épuisé son droit aux vacances et ne peut faire valoir de prétention à ce titre. En outre, il ressort du dossier que les jours fériés travaillés pour la défenderesse sont compensés par des jours de congé. Le demandeur n'allègue ni n'établit qu'il n'aurait pu bénéficier d'une telle compensation durant son activité pour la défenderesse. Sa conclusion relative au versement d'une indemnité pour les jours de vacances non pris doit donc être rejetée. V. a) Le demandeur réclame le remboursement des notes d'honoraires de son médecin par 3'842 fr. 60. Il considère que ces frais médicaux ont été engendrés par le surmenage causé durant son activité pour la défenderesse. b) Selon l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). La protection du travailleur découlant de l'art. 328 CO n'est pas plus étendue que celle découlant des art. 27 et 28 CC (code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210), mais se borne à concrétiser cette protection dans le domaine du droit du travail (SJ 1995 p. 669). Les biens protégés par cette disposition sont notamment l'intégrité physique et psychique du travailleur, son honneur, sa sphère privée, sa liberté sexuelle et son image (SJ 1989 p. 669). c) En l'espèce, il ressort de l'expertise que si le demandeur a accompli 387 heures supplémentaires en trois ans et quatre mois d'activité, il n'a pas effectué le nombre d'heures de travail minimales pendant les deux dernières années, puisqu'un total de 193 heures négatives apparaît dans ses décomptes d'horaires. L'expert a également relevé que le demandeur avait bénéficié d'un surplus de treize jours de vacances. Les témoins entendus en cours d'instruction ont en outre affirmé que la disponibilité nécessaire des employés en dehors des heures de bureau était exceptionnelle et ne concernait que rarement les opérateurs directement. Le demandeur ne s'est d'ailleurs jamais plaint en plus de cinq ans de service d'être surchargé et d'être en proie à des problèmes de santé dus à son activité professionnelle. En outre, le médecin du demandeur a mentionné que ses troubles psychiques de base anxieuse et dépressive étaient pour partie motivés par des attentes

déques d'avancement et de salaire. Le demandeur ne peut donc se prévaloir d'une accumulation malsaine d'heures supplémentaires, d'un manque de vacances qui seraient la cause de ses troubles médicaux, ni d'une violation quelconque de ses obligations contractuelles par la défenderesse, qui justifiait le remboursement des frais engendrés par les traitements alors prescrits. En outre, il n'a nullement établi son dommage, soit le fait d'avoir dû supporter lui-même les frais médicaux qu'il invoque. Il a seulement produit des justificatifs de remboursement délivrés en vue d'être remis à la caisse d'assurance maladie. La conclusion du demandeur en paiement de ses factures médicales doit donc être rejetée.

VI. a) Le demandeur prétend au versement d'un montant de 40'000 fr. au titre de bonus pour l'année 2008 et d'un montant de 4'166 fr. 66 au titre de bonus pour l'année 2009. b) Selon l'art. 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). Stricto sensu, la gratification proprement dite peut être définie comme une rétribution spéciale, versée par l'employeur à certaines occasions déterminées, dont le principe même ou le montant sont facultatifs. 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 (TF 4C.364/2004 du 1^{er} juillet 2005; TF 4C.475/2004 du 30 mai 2005; JAR 1997 p. 124; JAR 1995 p. 102). La gratification est versée en sus du salaire de base. Elle ne dépend pas directement du résultat de l'exploitation de l'entreprise (art. 322a CO) et ne constitue pas non plus une provision dont le paiement est directement subordonné au résultat de l'activité du travailleur (art. 322b CO). Bien que son essence soit facultative, elle n'est cependant pas un cadeau ou une donation de l'employeur mais bien une contrepartie du travail fourni. Elle ne fait cependant pas partie du salaire de base. Elle peut être versée en espèces ou en nature. La gratification présente toujours un caractère – totalement ou partiellement – laissé à l'appréciation de l'employeur; tel est le cas lorsque l'employeur en détermine unilatéralement la quotité, ou lorsqu'elle dépend partiellement de l'appréciation subjective par l'employeur de la qualité des prestations fournies par le travailleur. Tel n'est en revanche pas le cas lorsqu'elle dépend de critères objectifs, tels que des résultats ou le chiffre d'affaires, sans part d'appréciation, de sorte qu'elle doit être considérée comme un élément variable du salaire (art. 322a ou 322b CO). Conformément aux principes généraux du droit des obligations, une prétention de l'employé au paiement d'une gratification peut naître de manière tacite ou par actes concluants, lorsque les circonstances amènent à considérer que ladite rémunération est en réalité un salaire. La jurisprudence et la doctrine admettent en particulier que le versement régulier d'une gratification, s'il est effectué de manière ininterrompue pendant trois années et sans aucune réserve quant à son caractère facultatif, peut donner naissance à une prétention de l'employé au paiement de gratifications futures. La gratification perd alors son caractère discrétionnaire et se transforme en un élément du salaire de base. L'employeur peut empêcher la naissance d'une telle prétention par un accord, par une réserve, voire par un règlement d'entreprise rappelant le caractère facultatif de la gratification. Il n'y a aucune forme à respecter; il suffit que l'employé en ait

effectivement eu connaissance ou qu'il ait réellement pu en prendre connaissance. La preuve de l'existence et de la validité d'une réserve incombe à l'employeur (art. 8 CC). Alors que la gratification peut être valablement soumise à des conditions, fluctuations et incertitudes, de telles restrictions sont inadmissibles pour le salaire (Wyler, op. cit., pp. 164 ss et les références citées). 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. Ainsi, il y a gratification et non pas salaire lorsque son versement est lié à la réalisation d'objectifs – par exemple d'objectifs relatifs au maintien ou à l'amélioration de la capacité d'innovation – mais que la réglementation laisse à l'employeur un pouvoir d'appréciation quant à la formulation des objectifs, au degré de réalisation de ceux-ci et au montant (TF 4A.115/2007 du 13 juillet 2007). 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 versée au bon vouloir de l'employeur. De plus, la gratification présente un élément accessoire exceptionnel qui doit respecter une quotité qui soit dans un rapport raisonnable avec le salaire de base. Le rapport dépend du niveau de salaire. Pour un revenu élevé, la part de gratification peut être plus importante par rapport au revenu que pour un bas salaire. Une prestation très élevée par rapport au salaire conserve le caractère de gratification lorsqu'elle n'est versée qu'une seule fois. En revanche, il est admis que la rémunération litigieuse ne présente plus un caractère accessoire si elle est régulièrement plus élevée que le salaire de base. En résumé, pour un revenu moyen, une gratification conserve un caractère accessoire si elle n'excède pas un tiers dudit revenu; pour un revenu supérieur, la gratification ne devrait pas excéder la moitié dudit revenu pour conserver son caractère accessoire; pour un revenu très élevé, une gratification peut atteindre et même dépasser le revenu de base (Wyler, op. cit., pp. 164 ss et les références citées). En cas d'extinction des rapports de travail (art. 322d al. 2 CO) avant l'occasion qui donne lieu à rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. A ce défaut, il n'a aucun droit à la gratification stricto sensu en cas d'extinction prématurée des rapports de travail. Dans le doute, il y a lieu de nier une prétention au prorata. En outre, il est possible d'exiger que le travailleur soit effectivement occupé dans l'entreprise pour toucher la gratification, ou de préciser contractuellement que l'employé, qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié, n'a droit à aucune gratification ou à une gratification réduite dont l'ampleur est appréciée au regard des circonstances concrètes, telles que la durée des rapports de travail, l'échéance de la résiliation, l'importance du bonus en comparaison du salaire de base, la faute de l'une ou l'autre des parties conduisant à la résiliation, une fourchette de l'ordre de 30 à 50 % de réduction étant généralement admise (Wyler, op. cit., pp. 164 ss et les références citées). En revanche, une gratification qui présente toutes les caractéristiques du salaire, à savoir que son montant et son échéance inconditionnelle sont fixés à l'avance, n'est pas soumise à l'art. 322d al. 2 CO; en cas d'extinction des rapports de travail avant son échéance, elle doit être payée en fonction de la durée des rapports de service (ATF 110 II 447). S'agissant du bonus proprement dit, il n'est traité spécifiquement par aucune disposition du droit suisse. Tel qu'il est pratiqué notamment dans les établissements bancaires, le bonus n'est, en principe, ni un élément du salaire (art. 322 CO), ni une participation au résultat d'exploitation (art. 322a CO), mais doit être assimilé à une forme de gratification versée à bien plaisir par l'employeur à une partie des travailleurs. Cependant, lorsque le contrat de travail prévoit le versement d'une somme déterminée pour une année précisément désignée, indépendamment

des résultats effectifs de la société et de l'activité de l'employé, cette rétribution ainsi "garantie" est assimilée à un salaire et non pas à une gratification (DTA 2006 p. 186). 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 (JAR 1992 p. 131). c) En l'espèce, le contrat de travail liant les parties prévoyait seulement un salaire mensuel versé treize fois l'an. Il n'existe aucune mention du versement d'une gratification ou d'un bonus. Durant son activité pour la défenderesse, le demandeur a reçu une gratification de 10'000 fr. au mois de novembre 2004, un bonus de 7'800 fr. au mois de novembre 2005, de 8'500 fr. au mois de mai 2007, de 14'000 fr. au mois de novembre 2007, de 9'600 fr. au mois de juin 2008 et de 10'000 fr. au mois de septembre 2008, ceci en sus du versement du treizième salaire. En outre, d'après les courriels échangés entre les dirigeants de la défenderesse et le demandeur, il avait été décidé qu'une avance de 20'000 fr. sur le bonus du mois de novembre 2008 serait versée avec le salaire du mois d'août de la même année. Si des témoins ont affirmé que l'allocation de bonus dépendait de la situation de la société ainsi que de la performance de l'employé, et qu'il n'était pas acquis, il apparaît cependant que lorsque le demandeur a touché des bonus, la plupart des employés de la défenderesse, y compris le personnel administratif, en a également touché. Toutefois, si un tel versement a eu lieu régulièrement, il ne l'a pas été de manière ininterrompue pendant trois années de suite. En effet, le demandeur n'a rien reçu en 2006 et son contrat de travail a été résilié en 2008. En outre, il était généralement de l'ordre du revenu mensuel du demandeur et n'était ainsi pas régulièrement plus élevé que son salaire de base. Il convient donc de considérer que dite rémunération avait un caractère accessoire et qu'elle doit être qualifiée de gratification au sens de l'art. 322d CO. A ce titre, le demandeur n'établit pas avoir droit à un montant supérieur à celui qui lui a été versé pour l'année 2008, savoir 19'600 fr., et, les parties n'étant pas convenues d'une part proportionnelle de cette rétribution en cas d'extinction des rapports de travail, aucune somme ne lui est due pour l'année 2009 non plus. VII. a) Le demandeur réclame une indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire en se fondant sur l'art. 336 al. 1 let. c et d CO. Il estime qu'il était un bon opérateur, compétent et efficace, et que les motifs économiques invoqués par la défenderesse comme raisons de son licenciement ne sont qu'un pur prétexte pour se séparer de lui. Il soutient qu'il a été licencié parce qu'il demandait plus de transparence dans le système de rémunération des opérateurs et que la défenderesse savait sa propre position très fragile à cet égard, mais aussi parce qu'elle refusait de lui verser l'augmentation de salaire qu'elle lui aurait promise pour l'année 2009 ainsi que les gratifications qui lui seraient dues pour les années 2008-2009, et de le faire accéder au statut de courtier qu'elle lui aurait fait miroiter. aa) Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; TF 4A_430/2010 du 15 novembre 2010 c. 2.1; ATF 134 III 67 c. 4; ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1, rés. in JT 2006 I 194). L'énumération prévue à l'art. 336 CO - qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail - n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à

l'art. 336 CO (Sattiva Spring, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, pp. 275 ss). Le caractère abusif d'une résiliation 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 et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (TF 4A_564/2008 du 26 mai 2009 c. 2.1; TF 4C.174/2004 du 20 mars 2006). Il en va de même lorsque l'employeur viole ses obligations légales et se fonde sur les conséquences de ses propres manquements pour licencier un employé (TF 4C.189/2003 du 23 septembre 2003; Aubry Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss). Est également abusif un licenciement pour un motif de convenance personnelle, tel que la volonté de sauvegarder l'image de l'entreprise sans qu'aucun manquement ne puisse être reproché au travailleur (ATF 131 III 535 c. 4.3, JT 2006 I 194; ATF 125 III 70 c. 2), ou encore lorsqu'il est prononcé en violation flagrante du devoir d'assistance (ATF 132 III 115 c. 2, JT 2006 I 152). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (TF 4A_35/2008 du 6 octobre 2008 c. 2.2; ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2, rés. in JT 2006 I 194). Selon l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1); l'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2). ab) En vertu de l'art. 336 al. 1 CO, le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (let. c), ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d). Dans le premier cas, la résiliation doit être prononcée alors que des prétentions juridiques résultant du contrat sont en cause. Le contrat doit être dénoncé en vue d'éviter la naissance de telles prétentions qui doivent naître dans un proche avenir si le contrat de travail n'est pas résilié. Il doit exister un lien de causalité entre la résiliation et la volonté d'une partie d'éviter la naissance de telles prétentions (Wyler, op. cit., p. 545). Dans le second cas, la partie qui s'est vu notifier le congé doit avoir émis des prétentions découlant du contrat de travail. L'intéressé doit avoir agi de bonne foi et sa réclamation ne doit être ni chicanière, ni téméraire. Celle-ci ne doit en revanche pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est. En outre, un lien de causalité doit exister entre la formulation de la prétention et la résiliation (Wyler, op. cit., p. 546). Il s'agit par exemple du cas de l'employé qui cherche à obtenir une augmentation de salaire qu'il avait obtenue de manière systématique les années précédentes (SJ 1995, p. 797) ou de l'employé qui fait valoir son droit aux vacances (BJM 1991, p. 242). ac) Conformément à l'art. 8 CC, la preuve du caractère abusif d'un licenciement incombe à celui à qui le congé a été donné, sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Toutefois, la preuve du motif réel du congé peut être difficile à rapporter. Aussi, la jurisprudence admet-elle que le juge est en droit de présumer l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cette présomption de fait constitue une forme de preuve par indices, face à laquelle l'employeur ne peut rester inactif

et doit apporter la preuve de ses allégations quant au motif du congé (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.17 ad art. 336 CO et les références jurisprudentielles citées). La simple vraisemblance d'un abus ne suffit cependant pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande voire confiner à la certitude (RJJ 2006, p. 163). S'agissant de l'établissement du lien de causalité au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO entre le motif invoqué et le congé donné, la simple vraisemblance est suffisante lorsque existe entre le licenciement et l'état de fait allégué une coïncidence particulièrement troublante, à l'exemple du travailleur qui se fait congédier de but en blanc au lendemain d'une manifestation (JAR 1996, p. 213). Une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention est élevée et le moment où la résiliation intervient constitue également un indice suffisant d'un licenciement abusif (RJJ 1996, p. 253).

ad) La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO). En outre, elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO).

b) ba) En l'espèce, le demandeur s'étant opposé au congé par courrier du 26 novembre 2008, soit pendant le délai de congé, et ayant ouvert action en justice par demande du 27 avril 2009, soit dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail, les délais de l'art. 336b CO ont été respectés.

bb) Durant son activité pour la défenderesse, le demandeur a réclamé à plusieurs reprises des augmentations de salaire, des versements de bonus ainsi qu'une promotion. Ainsi, après quelques années d'activité, il a demandé à être promu courtier. Par courriel du 29 mai 2007, il a requis une gratification économique sur son salaire afin de garder sa motivation, mentionnant qu'il était déçu par le bonus reçu, et a réitéré sa demande de promotion en qualité de courtier. Par courriel du 16 juin 2008, il a requis un entretien avec le directeur afin de discuter de l'aspect financier de son activité et d'une éventuelle promotion. Aux mois de juillet et août 2008, il a de nouveau demandé à être promu courtier, ce qui lui a été refusé. Durant l'été 2008, il a requis une augmentation de salaire et de bonus. A l'issue d'un entretien qui s'est déroulé le 24 juillet 2008, la défenderesse lui a adressé une offre prévoyant une augmentation de 1'000 fr. par mois dès le mois de janvier 2009 et une avance de 20'000 fr. sur le bonus du mois de novembre. Le demandeur a dans un premier temps refusé l'offre de la défenderesse, a fait part de sa déception et a répondu qu'il n'accepterait la somme proposée qu'à la condition qu'elle soit hors "bonus, prêt ou avance". Dans un deuxième temps, il a accepté l'offre d'augmentation et une avance sur bonus. Ainsi, excepté sa demande de promotion, il a trouvé un accord sur les questions financières. Le demandeur a dès lors vu son revenu régulièrement augmenter – de 7'200 fr. en 2004 à 10'600 fr. en 2009 – et des bonus lui ont été régulièrement versés, ceci malgré les différentes erreurs qu'il avait commises et les conflits avec certains clients ou courtiers. Ainsi, non seulement toutes les requêtes financières du demandeur ont été satisfaites, mais en outre, s'agissant de sa dernière demande de promotion, celle-ci date du mois d'août 2008, alors que son licenciement date du mois de novembre 2008. Il n'existe donc pas de connexion chronologique étroite entre le moment où il a élevé sa prétention, qui a été rejetée, et le moment où la résiliation de son contrat de travail est intervenue. Par ailleurs, les revendications du demandeur relatives à une promotion en qualité de courtier ne sauraient être qualifiées de "prétentions résultant du contrat de travail". Il est en effet établi que le métier d'opérateur et celui de courtier sont deux métiers différents et que le demandeur n'avait pas les capacités pour être courtier. S'agissant de la question de la transparence dans le système de rémunération, rien n'a été allégué par le demandeur à ce

sujet. Il a en revanche été prouvé que le demandeur avait tenté de convaincre d'autres collègues de réclamer des augmentations de salaire et de faire pression sur la direction. Ces faits sont cependant également antérieurs à l'été 2008, de sorte que le lien temporel entre ces événements et le licenciement fait défaut. Il est en outre établi que, si le travail du demandeur donnait encore globalement satisfaction à la défenderesse qui ne s'arrêtait pas aux différents accrochages susmentionnés et qui accédait à ses requêtes financières, il était patent que l'intérêt du demandeur pour son activité déclinait. Le décompte de ses horaires, analysé par l'expert, démontre en effet qu'il a accumulé 193 heures négatives entre 2007 et 2008, et les témoins ont confirmé que sa démotivation était évidente. Parallèlement, il est avéré que la crise économique mondiale touchait de plein fouet la défenderesse tout comme d'autres entreprises présentes sur le marché du courtage maritime, ce qui l'a contrainte à se séparer de plusieurs collaborateurs. De plus, si le demandeur a quitté les locaux de la défenderesse après l'entretien du 20 novembre 2008, aucun témoin n'a affirmé avoir eu l'impression que le demandeur était à l'origine d'un événement assez grave pour que son départ de l'entreprise soit immédiat. Il a en outre eu l'occasion de transmettre un message qu'il souhaitait être diffusé à ses collègues pour annoncer son départ. Il apparaît donc que l'appétit financier et l'ambition du demandeur étaient constamment insatisfaits, ceci sans justification. L'état de sa motivation a alors eu raison de la patience des dirigeants de la défenderesse. Le fait qu'il n'ait pas fait l'objet de sanctions ou d'avertissements lors des incidents et des conflits qui l'impliquaient avec des clients ou des courtiers n'est ici pas déterminant. Le demandeur n'a ainsi pas réussi à démontrer, même du point de vue de la simple vraisemblance, que les conditions de l'art. 336 CO étaient réunies et que son licenciement était abusif. Sa conclusion en paiement d'une indemnité à ce titre doit donc être rejetée. La non-délivrance par la défenderesse d'un certificat de travail satisfaisant le demandeur ne justifie pas les prétentions pécuniaires réclamées par celui-ci. En effet, le droit à la délivrance d'un certificat de travail ne fonde pas un droit au versement des indemnités par ailleurs réclamées dans le cadre du litige qui oppose l'employé à l'employeur, ceci malgré les conséquences économiques et financières susceptibles d'être subies par l'employé en l'absence d'un tel certificat.

VIII. a) En vertu de l'art. 92 CPC-VD, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ces dépens comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, 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, 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 1787.11.3). Les débours consistent dans le paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée (timbres, taxes, estampilles).

b) En l'espèce, obtenant entièrement gain de cause, la défenderesse A. _____ SA a droit à de pleins dépens, à la charge du demandeur X. _____, qu'il convient d'arrêter à 31'757 fr. 60, savoir : a) 25'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 1'250 fr. pour les débours de celui-ci; c) 5'507 fr. 60 en remboursement de son coupon de justice. La Cour civile, statuant à huis clos en application de l'article 318a CPC, prononce : I. Les conclusions prises par le demandeur X. _____ contre la défenderesse A. _____ SA, selon demande du 27 avril 2009, sont rejetées. II. Les frais de justice sont arrêtés à 20'568 fr. (vingt mille cinq cent soixante-huit francs) pour le demandeur et à 5'507 fr. 60 (cinq mille cinq cent sept francs et soixante centimes) pour la défenderesse. III. Le demandeur versera à la défenderesse le montant de 31'755 fr. 60 (trente et un mille sept cent cinquante-cinq francs et soixante centimes) à titre de dépens. Le président : La greffière : P. Muller M. Bron Du Le jugement

qui précède, lu et approuvé à huis clos, est notifié, par l'envoi de photocopies, aux conseils des parties. Les parties peuvent faire appel auprès de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification du présent jugement en déposant auprès de l'instance d'appel un appel écrit et motivé, en deux exemplaires. La décision qui fait l'objet de l'appel doit être jointe au dossier. La greffière : M. Bron

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