

# VD\_FINDINFO HC / 2024 / 396 vom 21. Juni 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-06-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2024\\_\\_\\_396](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2024___396)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2024 / 396 du 21 juin 2024

IT: VD\_FINDINFO HC / 2024 / 396 del 21 giugno 2024

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, RÉSILIATION ABUSIVE, MOTIVATION DE LA DEMANDE | 8 CC, 335 CO

## Erwägungen

### E. 1.1

L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al.

### E. 1.2

Formé en temps utile, par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al.

### E. 2

et les réf. cit.). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid 4.2 applicable en appel).

#### E. 2.1.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_902/2020 du 25 janvier 2021 consid. 3.3 ; TF 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 ; JdT 2011 III 43 consid.

#### E. 2.1.2

Pour satisfaire à son obligation de motivation de l'appel prévue à l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée par une argumentation suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3).

L'appelant doit tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. A défaut, l'appel est irrecevable (ATF 147 III 176 consid. 4.2. ; TF 5A\_524/2023 du 14 décembre 2023 consid. 3.3.1). Ni la maxime d'office ni la maxime inquisitoire illimitée ne permettent de relativiser les exigences posées par l'art. 311 CPC (TF 5A\_23/2023 du 17 janvier 2024 consid. 4.3 ; TF 5A\_532/2021 du 22 novembre 2021 consid. 2.3).

### **E. 2.2.1**

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (art. 317 al. 1 let. a CPC) et ne pouvaient pas être invoqués ou produits en première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (art. 317 al. 1 let. b CPC), ces deux conditions étant cumulatives (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2, JdT 2017 II 153 ; TF 5A\_451/2020 du 31 mars 2021 consid. 3.1.1 et les réf. cit.).

### **E. 2.2.2**

A l'appui de son appel, l'appelant a produit une pièce nouvelle B, soit le répertoire des interprétations de la CCT SAN, état au 1<sup>er</sup> septembre 2021. La question de la recevabilité de cette pièce peut demeurer ouverte, compte tenu de ce qui va suivre (cf. infra consid 3.3.2).

### **E. 3.1**

L'appelant reproche au tribunal d'avoir considéré que la CCT SAN ne lui était pas applicable. Il fait en particulier valoir que s'il occupait une position d'une certaine importance au sein de l'intimée, au vu de son cahier des charges, de son appartenance au comité de direction et de son autonomie, il n'était toutefois pas investi de compétences de décision suffisantes pour que sa position réponde à la définition de fonction dirigeante élevée.

### **E. 3.2.1**

Selon l'art. 1.3 al. 2 CCT, la CCT est applicable à tous les travailleurs au service des employeurs soumis au sens de l'al. 1, qu'ils soient membres ou non de l'un des syndicats ou associations et organisations professionnelles signataires, à l'exception notamment des responsables d'établissements qu'ils soient directeurs, propriétaires ou locataires, de même que les cadres de rang supérieur avec compétences directoriales.

### **E. 3.2.2**

et les réf. cit.), ce qui n'est pas le cas en l'espèce. L'appelant soutient qu'aucune remarque ne lui aurait été faite auparavant. Or, il se contredit puisqu'il explique lui-même dans son courriel du 5 octobre 2020 (P. 5) qu'il était « régulièrement soumis à des brimades, ou encore à des reproches injustifiés » et dresse ensuite une liste d'exemples. En outre, il produit un message Whatsapp du 21 août 2020 dans lequel l'intimée se plaint qu'il n'ait pas envoyé un certificat (P. 6). Pour le surplus, le courrier de licenciement du 8 octobre 2020 (P. 9) contient quatre pages de reproches circonstanciés et précis quant à la manière dont l'appelant accomplissait les tâches qui lui incombait. L'intimée lui reprochait de déléguer

indûment des tâches, notamment à la directrice, d'être en retard dans d'autres, de commettre plusieurs erreurs dans la quotité des salaires payés, de n'avoir pas restitué son ordinateur durant son absence afin que son travail soit effectué à sa place, d'avoir accompli des tâches qui n'étaient pas de son ressort, d'avoir établi 40 fichiers pour des demandes RHT inutilisables et d'avoir effacé les détails des décomptes RHT nécessaires, mais également de nombreux dossiers nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. Enfin s'agissant de la facturation, l'une des principales tâches de l'appelant, l'intimée lui reprochait d'avoir omis de faire des factures pour certains clients et d'en avoir envoyé à tort ou d'un montant erroné, ce qui avait terni l'image de l'intimée auprès de ses clients. L'intimée est en outre revenue sur les reproches formulés par l'appelant dans son courriel du 5 octobre 2020, faisant part de son étonnement s'agissant de l'accusation de harcèlement et relevant que l'appelant admettait lui-même parler pour la première fois de son ressenti au travail. Elle indiquait également s'opposer à une médiation dans la mesure où elle avait pris, « compte tenu de ce qui précède », la décision de le licencier « pour toutes les raisons évoquées ci-dessus », en citant par ailleurs deux situations lors desquelles l'appelant aurait eu un comportement inadéquat. L'intimée soulignait enfin que ce qui précédait avait déjà été évoqué auprès de l'appelant afin qu'il ait la possibilité de s'améliorer, ce qui n'avait jamais été le cas. S'agissant des manquements de l'appelant évoqués par l'intimée, on relèvera que les constats des erreurs comptables indiquées provenaient d'un travail effectué par la comptable mandatée par l'intimée L.\_\_\_\_\_. Celle-ci en a confirmé la teneur dans son courriel du 12 janvier 2022 (P. 101) et lors de son audition par les premiers juges – évoquant des règles comptables « bafouées » – après avoir été exhortée à dire la vérité sous peine d'être condamnée pour faux témoignage, et précisé que la qualité du travail de l'appelant pouvait mettre en péril l'intimée. En outre, le témoin D.\_\_\_\_\_ a indiqué que l'appelant avait essayé de faire un nouveau système mais que cela n'avait pas été satisfaisant et qu'il y avait des erreurs ; elle a également précisé qu'il avait développé des tableaux inutiles. Quant au témoin W.\_\_\_\_\_, elle a confirmé que l'appelant n'avait rapidement pas donné satisfaction dans la planification des interventions auprès des bénéficiaires de prestations de l'intimée. On précisera que même si ces témoins travaillent toujours pour l'intimée, il n'y a pas lieu de douter du bien-fondé de leurs déclarations. Ces témoins sont apparus mesurés, n'ont pas accablé l'appelant et se sont abstenus de répondre dans certains cas ou ont été prudentes dans leurs affirmations dans d'autres (« je l'ai entendu dire »). L'appelant affirme, alors qu'il relève lui-même que les critiques de l'intimée étaient « détaillées » (appel, p. 18 ch. 56), que « le contexte permet de démontrer que ces critiques formulées à l'encontre de son travail ne sont ni avérées, ni susceptibles de mener à son licenciement ». Une telle affirmation n'est probante de rien, son arrêt maladie ne démontrant notamment pas que les critiques de l'intimée auraient été fausses. Pour sa défense l'appelant invoque également, et de manière contradictoire avec ce qui précède, que des erreurs arrivent. Ces explications ne sauraient être acceptables, vu le nombre de reproches formulés et le fait que le propre des tâches de l'appelant était de les exécuter avec précision. Pour le surplus, pour contrer ces reproches, l'appelant se réfère à ses propres allégués dans lesquels il présente sa version des faits. Il n'expose en revanche pas quelle preuve les établirait, son audition n'ayant au demeurant pas portée sur eux. Dans ces circonstances, de tels éléments ne sauraient constituer des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur, soit la mauvaise qualité à de nombreux égards du travail de l'appelant. Au vu de ce qui précède, il apparaît évident pour la Cour de céans que le motif du licenciement était la mauvaise exécution par l'appelant de

ses obligations au sein de l'intimée et non le courriel qu'il lui a adressé quelques jours avant, courriel sur lequel est par ailleurs revenu l'intimée dans son courrier de licenciement où elle contestait les critiques de l'appelant et indiquait avoir pris la décision de le licencier au vu de ses manquements, à savoir des éléments précédant les reproches de l'appelant. Dans ces conditions, il est exclu d'admettre que l'appelant aurait fait apparaître le motif donné par l'intimée comme non réel et qu'en réalité le congé aurait été donné du fait du contenu du courriel de l'appelant du 5 octobre 2020. Partant, le congé n'était pas abusif et aucune indemnité ne saurait être accordée à ce titre à l'appelant. Les griefs de l'appelant doivent être rejetés.

### **E. 3.3.1**

Les premiers juges ont retenu que le poste de l'appelant était celui de directeur de la coordination, celui-ci se présentait lui-même comme directeur, rédigeait des notes en son nom en indiquant qu'elles émanaient de la direction et faisait partie du conseil de direction, composé seulement de quatre membres. Il bénéficiait d'une certaine autonomie ainsi que d'un pouvoir décisionnel. Il avait également une secrétaire sous ses ordres et se chargeait d'un nombre très conséquent de tâches dans le cadre de son activité pour le compte de l'intimée. Le tribunal a ainsi retenu que l'appelant exerçait une fonction de cadre au sens de la CCT et, par conséquent, que celle-ci, conformément à l'art. 1.3 al. 2 CCT, ne lui était pas applicable (cf. jugement, p. 12).

### **E. 3.3.2**

Au chiffre XVII du contrat de travail, les parties ont expressément soumis leurs rapports de travail à la CCT SAN, de sorte que les chiffres 3 et 5 de cette convention, ainsi que ses annexes, sont applicables. Au surplus, l'appelant n'entre pas dans le champ d'application de l'art. 1.3 al. 2 CCT. En effet, la Cour de céans observe que le cas d'espèce est assimilable à celui qui a occupé le Tribunal fédéral dans l'ATF 126 III 337 consid. 5b précité. On rappellera tout d'abord que l'art. 1.3 al. 2 CCT, en tant qu'exception, doit être interprétée restrictivement. Ensuite, concrètement, le titre donné dans le contrat ou celui que l'appelant se donnait n'est pas déterminant. Ne l'est pas non plus le fait qu'une secrétaire travaillait pour lui à certains moments, ni qu'il ait lui-même dressé une liste conséquente de tâches à accomplir ou qu'il participe, sans savoir avec quelles fonctions ou quelle possibilité d'influence, à un « comité de direction ». La question n'est en outre pas de savoir si l'appelant est cadre mais plutôt s'il occupe une fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 9 OLT 1 et de la jurisprudence. Or sur ce point, il n'existe pas d'éléments pour le retenir. En particulier, l'appelant n'a jamais eu le pouvoir officiel d'engager la société, selon les informations notoires qui figurent au registre du commerce. Il ne ressort en outre pas de la procédure qu'il ait pu engager ou licencier du personnel, pas plus que de donner des instructions générales, de manière autonome et sans supervision, aux employés de l'intimée, hormis à son éventuelle secrétaire. Il n'apparaît pas non plus qu'il ait pu fixer les salaires des employés, ni fixer de manière indépendante les objectifs annuels de l'entreprise ou même d'un service. On retiendra encore à l'encontre de la qualification litigieuse que l'appelant, selon son contrat de travail, avait droit au paiement des heures supplémentaires effectuées, ce qui tend en soi déjà à rejeter la qualification de cadre. Enfin, son salaire n'était que de 7'000 fr., correspondant au mieux selon l'annexe 2 de la CCT à un poste de « responsable administratif A » (cf. P. 4, pp. 28 et 33), soit un employé soumis à la CCT. Au vu de ce qui précède, les premiers juges ont ainsi considéré à tort que l'appelant n'était pas soumis à la CCT du fait de ses fonctions au sein de l'intimée. Le grief de l'appelant doit être

admis.

#### **E. 4**

L'appelant déduit de l'applicabilité de la CCT à son égard un droit aux vacances et un droit à une annuité spéciale.

##### **E. 4.1.1**

Il invoque en premier lieu que son droit aux vacances était de six semaines, dès lors qu'il est né le [...] 1965 et, par conséquent, qu'il était âgé de plus de 50 ans au moment de son engagement le 11 novembre 2019. Il fait valoir que D.\_\_\_\_\_, également âgée de plus de 50 ans et membre du comité de direction comme lui, bénéficiait de 30 jours annuels de vacances. L'appelant critique ensuite le calcul effectué par le tribunal pour établir le montant dû au titre de paiement du solde de vacances. Outre le droit à six semaines de vacances par année, il allègue que les premiers juges auraient dû tenir compte d'un salaire brut annuel total d'au minimum 91'000 fr. et se fonder sur une période de référence de 12 mois. Il estime la somme due à 7'919 fr. au minimum, sous déduction des montants déjà versés par l'intimée de 2'285 fr. et de 2'315 fr. 65.

##### **E. 4.1.2**

L'âge de l'appelant n'a pas été constaté par l'autorité précédente. L'appelant, assisté d'un avocat, n'invoque pas de grief de constatation inexacte des faits à cet égard, ni n'indique quelle preuve au dossier établirait son âge. Ce fait est ainsi irrecevable et avec lui le grief que l'appelant tente d'en tirer. Il en va de même de la situation d'une autre employée invoquée par l'appelant. S'agissant de la méthode de calcul à appliquer pour déterminer l'indemnité due pour les vacances non prises, il convient de se référer à celle préconisée par le Tribunal fédéral. Il s'agit de déterminer le salaire journalier complet, part au treizième salaire comprise, que l'on multipliera par le solde de vacances non prises (cf. TF 4A\_526/2020 du 26 juillet 2021 consid. 6.4 ; TF 4A\_161/2016 consid. 2.1). Ainsi, en tenant compte d'un salaire annuel brut de 91'000 fr. par an, part au treizième salaire comprise, on obtient un salaire mensuel de 7'583 fr. 35 et un salaire journalier de 349 fr. 45 (7583 fr. 35 / 21.7 jours par mois travaillés en moyenne). L'indemnité due pour 15 jours de vacances non prises (25 jours contractuellement convenu par an – 10 jours pris) s'élève donc à 5'241 fr. 75 (349 fr. 45 x 15). Déduction faite des montants déjà versés par l'intimée, celle-ci doit encore verser à l'appelant un solde de 641 fr. 10 (5'241 fr. 75 – 2'285 fr. – 2'315 fr. 65), faute pour elle d'émettre de grief à l'encontre d'un tel calcul ou solde encore dû. Ce montant portera intérêts à 5 % l'an dès le 17 novembre 2020, comme demandé par l'appelant, soit 8 jours après la fin des rapports de travail. Le grief de l'appelant sera dès lors partiellement admis sur ce point.

#### **E. 4.2**

et les réf. cit.). En principe, les propres notes ou contrôles d'heures de l'employé, lorsqu'ils ne sont pas contresignés par l'employeur, ne permettent pas d'apporter la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires, mais il s'agit d'allégations de partie (TF 4A\_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.3). La jurisprudence admet toutefois que, dans certains cas, le tribunal puisse se fonder sans autre sur le décompte établi par l'employé lorsque ce décompte dispose d'une crédibilité apparente particulièrement forte, notamment parce que son contenu est corroboré par d'autres moyens de preuve (cf. TF 4A\_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.2 ; CACI 30 janvier 2023/45 consid. 3.1 ; cf. également Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 144).

### **E. 5.1**

L'appelant réclame ensuite le paiement d'heures supplémentaires. Il reproche aux premiers juges d'avoir abusé de leur pouvoir d'appréciation et d'avoir violé le droit en retenant uniquement que les décomptes produits n'étaient pas concordants, ni signés. Il fait valoir que son dépassement systématique de l'horaire contractuel était connu de l'intimée, que ce soit avant ou après la crise sanitaire. Il expose que le cahier des charges qui lui avait été initialement imposé n'était pas réalisable avec un seul temps plein. Il invoque qu'il avait à tout le moins pu justifier 122.75 heures supplémentaires pour la période de novembre 2019 à avril 2020 par la production d'un décompte, lequel n'avait pas suscité d'opposition de la part de son employeur.

### **E. 5.2**

Les heures supplémentaires correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective. Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (TF 4A\_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées ; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3 ; TF 4A\_485/2019 du 4 février 2020 consid. 6.2 ; TF 4A\_484/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.3 et les réf. cit. ; CACI 30 janvier 2023/41 consid. 8.2). Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies ; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (TF 4A\_138/2023 précité consid.

### **E. 5.3.1**

Ici encore, les divers faits précités que l'appelant invoque à l'appui de son appel, qui n'ont pas été constatés par l'autorité précédente et que l'appelant n'accompagne pas d'un grief de constatation inexacte des faits, sont irrecevables.

### **E. 5.3.2**

Au surplus, on relève en premier lieu que selon l'art. 3.10 al. 1 CCT, les heures supplémentaires doivent être annoncées dans un délai de 5 jours si elles ont été imposées

par les circonstances. Or, l'appelant a uniquement adressé par courriel à l'intimée le 28 avril 2020 des décomptes d'heures supplémentaires allant du 16 mars au 28 avril 2020 (P. 104). Tous les autres décomptes faisant état d'heures supplémentaires qu'il aurait effectuées sur la période allant de novembre 2019 à octobre 2020 ont été produits en cours de procédure (P. 13). Il n'a donc pas respecté le délai d'annonce de 5 jours pour la grande majorité des heures réclamées. En second lieu, comme le prévoit la jurisprudence, l'appelant doit en outre prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires, qu'elles ont été ordonnées par l'employeur et leur quotité. S'agissant des mois de mars et avril 2020, l'appelant a fourni à l'intimée le 28 avril 2020 des décomptes faisant état de 27.5 heures supplémentaires pour le mois de mars et de 15.25 heures supplémentaires pour le mois d'avril (P. 13). En cours de procédure, il a produit deux autres décomptes, faisant cette fois-ci état de 38 heures supplémentaires pour le mois de mars et de 29 heures supplémentaires pour le mois d'avril (P. 104). En première instance, il a expliqué cette différence par le fait qu'il aurait initialement enlevé toutes ses pauses de midi, car il ne les aurait pas prises dans les faits, et avoir corrigé cinq heures de temps de pause en temps de travail le 17 mars 2020. Les premiers juges n'ont pas été convaincus par cette explication qui ne permettait pas de justifier la différence d'heures inscrites. Dans son appel, l'appelant ne conteste pas correctement la question des différences entre les décomptes qu'il a lui-même fournis pour les mois de mars et avril 2020 (P. 13 et 104). La seule prise en compte d'une heure de plus travaillée à midi ne permet en effet pas de rendre ces décomptes crédibles. Ainsi pour avril 2020, l'appelant déclare initialement un manco de 15.25 heures (P. 104). Même en y ajoutant 21.7 heures de temps de repas, l'on ne parvient pas aux 29 heures supplémentaires finalement réclamées dans le décompte produit ultérieurement (P. 13). De même pour mars 2020, l'appelant invoque, le 28 avril 2020, 27.5 d'heures supplémentaires. En y ajoutant 21.7 heures de repas, on ne parvient non plus pas aux 38 heures supplémentaires inscrites au pied du décompte produit en procédure (P. 13). De telles explications ne sont ainsi pas crédibles et ne permettent pas d'accorder de la valeur probante à l'un ou l'autre des décomptes produits par l'appelant pour ces deux mois. Le fait que l'intimée n'aurait pas contesté les décomptes remis en avril 2020 ne permet pas non plus de les retenir pour probants, sauf à inverser le fardeau de la preuve ce qui n'est ici pas admissible. S'agissant des mois de novembre et décembre 2019 ainsi que janvier, février, début mars, mai, juin, juillet, août, septembre et octobre 2020, l'appelant n'a produit des décomptes qu'en cours de procédure (P. 13). A cet égard, contrairement à ce qui a été retenu par les premiers juges, les décomptes des mois de novembre 2019 à février 2020 n'ont pas été produits le 28 avril 2020 (cf. jugement, p. 19). L'appelant n'a donc pas apporté la preuve qu'il aurait fourni ces décomptes durant la relation contractuelle. Les décomptes produits en cours de procédure ne sont en outre ni signés, ni datés. Ils ne sauraient dès lors établir, outre le fait que l'employé a le cas échéant effectué des heures supplémentaires, leur quotité exacte, qui plus est au vu des décomptes variables produits. Dans ces conditions, force est de constater que l'appelant n'a pas établi le nombre d'heures supplémentaires qu'il dit avoir effectuées. La question de savoir si les autres conditions posées pour l'indemnisation des heures supplémentaires sont remplies peut ainsi rester ouverte. L'art. 42 al. 2 CO n'est au demeurant ici pas applicable. En effet, l'appelant aurait pu démontrer – ce qui était d'autant plus exigible de lui au vu de ses tâches au sein de la société de tenir les salaires et la comptabilité – de manière fiable les heures supplémentaires effectuées. L'appelant invoque à cet égard que « tous les employés semblaient par ailleurs tenir un relevé de leurs heures », se référant à la pièce 59 du bordereau du 6 octobre 2022. Toutefois, l'appelant n'est pas

mentionné dans cette pièce, de sorte qu'il ne peut rien en tirer en sa faveur ; il semble n'avoir justement pas tenu, lorsqu'il les effectuait, de relevés de ses heures. Le grief de l'appelant est rejeté.

### **E. 6.1**

L'appelant réclame une participation au résultat d'un montant de 9'000 francs. Il fait valoir que si aucun écrit n'a été établi en lien avec la participation au résultat, les parties se seraient néanmoins manifestement entendues sur le fait que les membres du comité de direction pouvaient prétendre à une prime en application de l'art. 322a CO.

#### **E. 6.2.1**

Aux termes de l'art. 322a CO, si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus.

#### **E. 6.2.2**

Selon les règles d'interprétation des contrats déduites de l'art. 18 CO, le juge doit tout d'abord rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales – mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et réf. cit. ; TF 4A\_287/2021 du 7 juin 2022 consid. 6.1.2 ; TF 4A\_177/2021 du 6 septembre 2021 consid. 3.2). Si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit interpréter leurs comportements selon le principe de la confiance (interprétation objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. Les circonstances déterminantes à cet égard sont uniquement celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et 5.2.3 et réf. cit. ; TF 4A\_180/2022 du 5 juillet 2022 consid. 4.2 ; TF 4A\_177/2021 du 6 septembre 2021 consid. 3.2). Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter contre celui qui les a rédigées, en vertu de la règle « in dubio contra stipulatorem » (ATF 146 III 339 consid. 5.2.3 ; ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3 ; TF 4A\_226/2017 du 23 octobre 2017 consid. 3.1).

### **E. 6.3**

En l'état, l'appelant, pourtant assisté, mélange allègrement lorsqu'il cite les preuves au dossier, soit le paiement d'une gratification au sens de l'art. 322d CO, qui n'est pas calculé strictement sur les résultats de l'entreprise, et participation au résultat (art. 322a CO). Cela n'est pas correct. L'appelant ne saurait ainsi se fonder, pour invoquer un droit de

participation au résultat, sur les primes reçues, qui plus est par d'autres collaborateurs, passant au demeurant sous silence qu'il a reçu lui aussi une « prime pour remerciement » et une « gratification » (P. 11). Pour le surplus, l'appelant n'invoque aucun élément au dossier qui établirait que les parties auraient convenu que lui-même – et non un autre employé, chaque contrat étant différent – recevrait une participation aux résultats. Ses propres déclarations n'ont à cet égard pas une valeur probante suffisante. Qu'une provision ait été inscrite de manière globale dans les comptes 2019 ne signifiait pas que les parties avaient convenu que l'appelant aurait droit à une participation au résultat. L'appelant invoque également que sa part aurait été convenue à un montant de 10'000 fr., en 2019. Or, la lettre de licenciement auquel il se réfère sur ce point indique ce qu'il réclamait et non ce qui lui était dû (P. 9, ch. 8). En outre, il apparaît invraisemblable que les parties aient accepté que l'appelant toucherait en 2019 une participation au résultat de 10'000 fr., correspondant selon lui à 10 % de la provision prévue à cet effet pour l'année 2019 et pour l'ensemble des employés, alors qu'il n'avait commencé son travail pour l'intimée que le 11 novembre 2019. Cela n'est pas crédible, à tout le moins pas prouvé. Enfin, le témoin D.\_\_\_\_\_ a déclaré lors de son audition du 7 novembre 2022 que pour 2019, elle avait reçu une gratification en remerciement de son travail accompli, et non comme participation au bénéfice. L'appelant fait au demeurant preuve d'un comportement contradictoire en se distançant d'autres employés pour être soumis à la CCT, tout en tentant de se faire assimiler à eux pour obtenir que des prestations qui leur auraient été versées le soient à lui également. Ici encore il ne prouve aucun accord entre lui et l'intimée sur ce point. Dans ces conditions le grief ne peut qu'être rejeté.

### **E. 7.1**

L'appelant invoque une violation de l'art. 336 CO dans la mesure où les premiers juges ont refusé de considérer son licenciement comme abusif. Il soutient que les motifs invoqués à l'appui de la résiliation, soit les prétendus manquements dans l'exécution de ses tâches, seraient erronés et qu'aucune remarque ne lui avait été faite préalablement. Bien plutôt, il aurait été victime d'un congé repréailles, faisant suite au courrier qu'il a adressé le 5 octobre 2020 à l'intimée, dans lequel il fait état de toutes les pressions qu'il aurait subies. En lien avec celles-ci, l'appelant se prévaut également d'une atteinte à sa personnalité et d'une violation de l'art. 328 CO.

### **E. 7.2**

Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de 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 fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1 ; TF 4A\_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère une liste de cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive, mais concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A\_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'une partie résilie de manière légitime un

contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu et contrevenir de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, tel qu'une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1 à 2.3 ; ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; TF 4A\_50/2020 du 1<sup>er</sup> juillet 2020 consid. 2). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est également abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (TF 4A\_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.1 ; TF 4A\_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas ; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle est fondée, étant précisé que la bonne foi de l'employé est en principe présumée (Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2<sup>e</sup> éd., 2022, n. 51 ad art. 336). Les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A\_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2 ; TF 4A\_42/2018 loc. cit.). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (TF 4A\_42/2018 loc. cit.). Selon le Tribunal fédéral, de telles prétentions peuvent résulter non seulement du contrat de travail mais aussi de la loi, d'une CCT, d'un règlement d'entreprise, voire de la pratique et peuvent porter sur des salaires, des primes ou des vacances (TF 4A\_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 4.1 ; TF 4A\_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.1). En application de l'art. 8 CC, il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; ATF 123 III 246 consid. 4b). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices » (ATF 130 III 699, JdT 2006 I 193 ; JAR 1996, p. 201 ; SJ 1993 360 consid. 3a ; TF 4A\_368/2022 précité consid. 3.1.2). De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; TF 4A\_300/2022 du 4 août 2022 consid. 2.1.3 ; TF 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1).

### **E. 7.3.1**

Les premiers juges ont retenu que l'appelant n'avait pas apporté la preuve du harcèlement qu'il aurait subi de la part de l'intimée. En revanche, il était établi qu'il avait mal exécuté ses tâches de planification des interventions auprès des bénéficiaires des prestations de l'intimée, de la tenue des caisses, des salaires et de la comptabilité, et qu'il avait passé trop de temps à créer des notes et tableaux inutiles. Ces éléments étaient corroborés par des témoins ainsi que la fiduciaire mandatée par l'intimée, laquelle avait relevé que les erreurs de l'appelant pouvaient avoir de lourdes conséquences financières pour l'intimée. Le

tribunal a ainsi considéré que le réel motif du licenciement résidait dans les manquements de l'appelant et n'était pas la conséquence de son courriel du 5 octobre 2020.

#### **E. 7.3.2.1**

A l'encontre du raisonnement des premiers juges, l'appelant expose à nouveau sa version des faits, selon laquelle aucun manquement ne pouvait lui être reprochés, compte tenu du temps d'adaptation qui lui était nécessaire à la réalisation des tâches, à la surcharge de travail, aux pressions subies ainsi qu'au manque de soutien de sa supérieure. Faute d'accompagner ceux non constatés par l'autorité précédente d'un grief de constatation des faits dûment motivé, indiquant notamment où le fait a été allégué et quelle preuve au dossier l'établirait, ces faits sont irrecevables. L'appelant se réfère également à son courriel du 5 octobre 2020 indiquant que ce courriel « fait état de toutes les pressions subies ». Faute d'autres références, il ne sera pas tenu compte de plus d'éléments que ceux constatés dans la décision entreprise, l'appelant ne se donnant pas même la peine d'indiquer les points qui auraient causé problèmes.

#### **E. 7.3.2.2**

L'appelant fait grand cas du fait qu'il n'a pas été averti avant d'être licencié. En vertu de la liberté contractuelle, un tel avertissement préalable n'est toutefois pas nécessaire pour un licenciement ordinaire, mais entre en ligne de compte uniquement dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat (TF 4A\_138/2015 du 27 juillet 2015 consid.

#### **E. 8.1**

L'appelant conteste enfin la quotité des dépens accordés à l'intimée en première instance. Il reproche aux premiers juges de s'être contentés de constater que l'intimée avait fait état d'honoraires de plus de 18'000 fr. pour fixer ceux-ci au maximum autorisé de 15'000 fr. selon l'art. 4 al. 1 TDC (Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6), et ce sans aucune autre appréciation. Il estime qu'une analyse complète du dossier aurait dû conduire le tribunal à arrêter les dépens à un maximum de 8'000 francs. Par ailleurs, l'appelant indique que l'intimée lui aurait payé « un avoir à titre de vacances parce que ce dernier avait ouvert action ». Ce faisant, l'intimée aurait adhéré en partie aux conclusions prises, élément qui aurait également dû être pris en considération lors de la fixation des dépens.

#### **E. 8.2**

En l'occurrence, l'intimée n'a pas uniquement fait état d'honoraires de 18'000 fr. mais a déposé une liste d'opérations détaillée, mentionnant un temps consacré au mandat de 55 heures et 55 minutes et appliquant un tarif horaire de 300 francs. L'appelant ne prétend pas que l'une ou l'autre des opérations mentionnées dans cette liste serait indue ou exagérée. En outre, compte tenu des opérations effectuées le montant de 15'000 fr ne prête pas flanc à la critique. En première instance, il y a eu un double échange d'écritures et des dizaines de pièces produites par chacune des parties, ainsi que des pièces à produire par l'intimée. On relèvera que l'appelant a formulé de nombreuses prétentions distinctes, sur lesquelles l'intimée a nécessairement dû se déterminer et traiter les questions juridiques y relatives, notamment l'applicabilité de la CCT SAN à la relation contractuelle. Une audience a en outre été tenue au cours de laquelle plusieurs témoins ont été entendus, ce qui a également nécessité un certain temps de préparation. Le montant de 15'000 fr. apparaît ainsi adéquat à la lumière de l'art. 3 al. 2 TDC. On précisera encore que le montant demandé était de 18'164 fr. 60 et a été réduit. S'agissant du versement du montant de 2'315 fr. 65 par

l'intimée après l'introduction de la procédure, on relèvera que malgré celui-ci, l'appelant a maintenu l'intégralité de ses conclusions tant en première instance qu'en appel. Or, seules celles-ci ont été examinées et en l'occurrence rejetées. Cela étant, le montant versé ne représente que 3 % du montant total des prétentions réclamées de 75'176 francs. Un tel versement ne saurait conduire à considérer que l'appelant ne serait pas la partie succombante, ce même avec l'admission partielle de sa prétention pour 641 fr. 10 en appel, et ne devrait pas verser à l'intimée de plein dépens. En définitive, il convient de confirmer le montant de 15'000 fr. alloué à l'intimée à titre de dépens.

### **E. 9.1**

Au vu ce qui précède, l'appel doit être très partiellement admis et le jugement réformé au chiffre I de son dispositif en ce sens que la demande est très partiellement admise et l'intimée condamnée à verser à l'appelant un montant de 641 fr. 10 avec intérêts à 5 % l'an dès le 17 novembre 2020. Le jugement entrepris est confirmé pour le surplus.

### **E. 9.2**

Il ne justifie pas de revoir pour le surplus les frais et dépens de première instance (cf. 318 al. 3 CPC), dès lors que l'appel n'est que très partiellement admis, cette admission représentant moins de 1 % de la totalité des montants réclamés.

### **E. 9.3**

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 875 fr. 50 (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'appelant pour les mêmes motifs qu'indiqués ci-dessus. L'appelante doit par ailleurs verser à l'intimée de pleins dépens de deuxième instance qu'il convient d'estimer, eu égard à la cause, à la valeur litigieuse et au travail généré, à 3'000 fr. (art. 3 al. 1, 7 et 19 al. 2 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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