

# VD\_FINDINFO HC / 2025 / 133 vom 28. März 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-03-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2025\\_\\_\\_133](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___133)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 133 du 28 mars 2025

IT: VD\_FINDINFO HC / 2025 / 133 del 28 marzo 2025

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, PROVISION{COMMISSION}, PRINCIPE DE LA CONFIANCE{INTERPRÉTATION DU CONTRAT}, RÉSILIATION ABUSIVE | 18 al. 1 CO, 322b CO, 336 al. 1 let. d 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. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

### E. 1.2

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

### E. 2

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 faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). 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, RSPC 2021 p. 252 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée au juge d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

### E. 3.1

et la réf. citée). 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, op. cit. , n. 51 ad art. 336 CO). 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 précité consid. 2.6 ; TF 4A\_89/2022 du 20 septembre 2022 consid. 5.2). 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 précité consid. 3.1 et les réf. citées). En application de l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210), il appartient en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. 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 ». 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, JdT 2006 I 193, SJ 2005 I 152 ; TF 4A\_368/2022 du 18 octobre 2022 consid. 3.1.2). Pour retenir un lien de causalité entre la prétention émise et le licenciement, la chronologie des événements joue un rôle important. Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques, de bonne foi, par le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevé (Dunand/Mahon, op. cit. , nn. 24 et 52 ad art. 336 CO).

### **E. 3.2.1**

Aux termes de l'art. 322 b al. 1 CO (loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse ; RS 220), s'il est convenu que le travailleur a droit à une provision sur certaines affaires, elle lui est acquise dès que l'affaire a été valablement conclue avec le tiers. La provision est une forme de rémunération liée au résultat. Elle se calcule plus particulièrement sur les affaires conclues par le travailleur. Il faut, sauf convention contraire, que le travailleur, pendant le rapport contractuel, procure une affaire concrète ou trouve un client disposé à conclure ; il doit ainsi exister un rapport de causalité entre l'activité du travailleur et la conclusion du contrat. Le but économique de la provision est de motiver le travailleur et de l'intéresser au résultat de son travail (ATF 128 III 174 consid. 2b, JdT 2003 I 28, SJ 2002 I 410 ; cf. également Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2 e éd., Berne 2022, n. 5 et 8 à 10 ad art. 322 b CO, pp. 191 à 192). Il y a causalité naturelle lorsqu'un comportement est une condition sine qua non d'un résultat (cf. TF 4A\_150/2022 du 12 septembre 2022 consid. 5.2.1 et les réf. citées).

#### **E. 3.2.2.1**

Selon l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention.

#### **E. 3.2.2.2**

Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, JdT 2006 I 564, SJ 2006 I 359 ; TF 4A\_337/2022 du 24 octobre 2023

consid. 2.2). 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 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 ; TF 4A\_125/2023 du 21 décembre 2023 consid. 3.1). L’appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si sa recherche aboutit à un résultat positif, le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises (TF 4A\_125/2023 précité consid. 3.1).

#### **E. 3.2.2.3**

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 (TF 4A\_125/2023 précité consid. 3.1) – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu’elle l’affirme en procédure, mais doit résulter de l’administration des preuves (TF 4A\_508/2022 du 3 octobre 2023 consid. 3.1 ; TF 4A\_210/2015 du 2 octobre 2015 consid. 6.2.1) –, il doit recourir à l’interprétation normative (ou 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 (application du principe de la confiance ; TF 4A\_508/2022 précité consid. 3.1). D’après le principe de la confiance, la volonté interne de s’engager du déclarant n’est pas seule déterminante ; une obligation à sa charge peut découler de son comportement, dont l’autre partie pouvait, de bonne foi, déduire une volonté de s’engager. Le principe de la confiance permet ainsi d’imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 précité consid. 5.2.3 ; ATF 130 III 417 consid. 3.2 et les réf. citées, JdT 2004 I 268, SJ 2004 I 533 ; TF 4A\_614/2023 du 3 décembre 2024 consid. 4.2.1.2). Pour ce faire, il convient donc de vérifier comment les destinataires des déclarations pouvaient les comprendre de bonne foi. A cet égard, le juge part en premier lieu de la lettre du contrat. En principe, les expressions et termes choisis par les cocontractants doivent être compris dans leur sens objectif (ATF 131 III 606 consid. 4.2, JdT 2006 I 126). Toutefois, il ressort de l’art. 18 al. 1 CO que le sens d’un texte, même clair, n’est pas forcément déterminant. Même si la teneur d’une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d’autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l’accord conclu (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1, SJ 2010 I 317 et 393). Ainsi, cette interprétation s’effectue non seulement d’après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l’exclusion des circonstances postérieures (ATF 135 III 295 consid. 5.2, SJ 2009 I 396 ; ATF 132 III 626 consid. 3.1, JdT 2007 I 423 ; TF 4A\_596/2018 du 7 mai 2019 consid. 2.3.2 non publié aux ATF 145 III 241). Cela étant, il n’y a pas lieu de s’écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu’il n’existe aucune raison sérieuse de penser qu’il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 précité consid. 3.2.1 ; TF 4A\_596/2018 précité consid. 2.3.2). Une interprétation stricte selon la lettre s’impose également lorsque les parties sont expérimentées en affaires et familières des termes techniques utilisés (ATF 131 III 606 précité consid. 4.2 ; ATF 129 III 702 consid. 2.4.1, JdT 2004 I 535 ; TF 5A\_944/2016 du 31 août 2017 consid. 2.3).

#### **E. 3.2.2.4**

Enfin, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas non plus de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de celui qui les a rédigées, en vertu de la règle *in dubio contra stipulatorem*, laquelle revêt un caractère subsidiaire par rapport aux moyens d'interprétation usuels (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3, JdT 2008 I 74, SJ 2007 I 217 ; TF 4A\_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 5.2.3).

### **E. 3.3**

Les premiers juges ont retenu que la participation attendue de l'intimé dans le cadre de son droit à une commission était en lien avec l'accomplissement de son cahier des charges et de ses tâches, que l'activité qui était attendue de lui ne pouvait être la même que celle des courtiers, que l'appelante avait d'ailleurs compris la clause dans ce sens, puisqu'elle en avait proposé la modification et que si elle avait voulu encadrer davantage la participation attendue par l'intimé, elle aurait dû le faire. Ils ont donc retenu que la participation effective attendue de l'intimé consistait à exécuter ses tâches, conformément à son cahier des charges, de sorte que si l'accomplissement desdites tâches était en lien avec la vente d'un bien, il avait droit à une commission. Les premiers juges ont considéré que les conditions du droit à la commission étaient réalisées, que les ventes avaient bien eu lieu, que l'intimé avait joué un rôle dans l'exécution du mandat de courtage, qu'il avait accompli les tâches telles qu'elles ressortaient de son contrat de travail – à savoir l'organisation administrative et informatique de l'ensemble des projets, la coordination générale et le suivi des différents projets du groupe B. \_\_\_\_\_, l'organisation et prise de procès-verbaux, le suivi des rapports aux promoteurs et l'élaboration des plans marketing des promotions et son suivi – et que l'intervention de l'intimé n'avait pas été vaine s'agissant de la vente des biens, les témoins D. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ et N. \_\_\_\_\_ ayant confirmé que les efforts de l'intimé avaient contribué à la vente des lots de la promotion « W. \_\_\_\_\_ » et qu'il existait une corrélation entre l'activité déployée par ce dernier et la vente des lots.

### **E. 3.4**

Il est admis qu'il n'existe pas d'accord sur le sens de la clause litigieuse et qu'il s'agit donc de l'interpréter selon le principe de la confiance. S'agissant de l'interprétation littérale, on doit tout d'abord relever que le droit à la commission est un droit conditionnel, celle-ci étant liée à une participation effective de l'employé. On déduit de ces termes « participation effective », issus du contrat de travail de l'intimé, qu'il doit exister un lien de causalité entre le travail de celui-ci et l'affaire pour laquelle il sollicite le versement d'une commission. De plus, la clause fait expressément référence aux ventes immobilières, de sorte que cette participation causale doit précisément être en lien avec une vente immobilière. Ainsi, on doit admettre que la clause litigieuse prévoit une commission en cas de participation causale de l'employé au processus de vente immobilière. Il ne s'agit toutefois pas d'une participation essentielle ou déterminante, mais uniquement causale. On doit ensuite relever que ni la clause contractuelle, ni l'art. 322 b CO ne sont explicites s'agissant de l'activité que le travailleur doit déployer pour avoir droit à la commission. Contrairement à l'appréciation de l'appelante, on ne peut déduire de la clause litigieuse que l'activité donnant droit à une commission devait nécessairement concerner des actes sortant du cahier des charges de l'intéressé. Au contraire, la rémunération de l'intimé se composait d'une part fixe et d'une part variable, l'employeuse n'ayant toutefois jamais précisé que cette part variable n'était due qu'en cas d'activité de l'employé allant au-delà de son cahier des charges. On doit admettre que le sens d'une commission vise à motiver le travailleur et permettre de rémunérer toutes les personnes qui, à un titre ou un autre, participent d'une

manière active au succès d'une opération de vente. On peut ainsi considérer que l'intimé a droit à une provision si sa participation a été causale d'une vente immobilière. S'agissant des circonstances ayant entouré la conclusion du contrat, il est établi qu'à l'occasion des pourparlers contractuels, l'intimé a évoqué d'éventuelles possibilités immobilières dans son voisinage. Cette évocation faite par l'employé est insuffisante pour établir que la provision ne devait être due que si celui-ci apportait une affaire concrète ou un acquéreur intéressé. Si l'employeuse avait voulu réduire l'octroi d'une commission à ces seuls cas, il aurait aisément pu le faire, la clause litigieuse ne comportant pas ce genre de limitations. En définitive, la clause litigieuse doit être interprétée en ce sens que le droit à la provision de l'intimé est conditionné à ce que son activité soit dans un rapport de causalité avec la conclusion d'une vente immobilière. Il n'est en revanche pas nécessaire qu'il se soit agi d'une activité essentielle, seul un lien de causalité étant requis.

### **E. 3.5.1**

Il résulte notamment des tâches assumées par l'intimé – décrites ci-avant (cf. chiffre 5. d supra) – que celui-ci a œuvré comme coordinateur entre les différents intervenants, par exemple les promoteurs et les courtiers. Il a également assuré le suivi des ventes, tant sur le plan administratif que commercial, en allant chercher les informations chez les courtiers. Il a effectué des tâches diverses, notamment administratives, comme des études comparatives de marché, des appels d'offre, la rédaction de rapport de synthèse et le suivi du planning. A un moment, il a collaboré avec l'entreprise individuelle Q. \_\_\_\_\_, en particulier avec Z. \_\_\_\_\_, en vue de la coordination marketing du projet et sa publication sur les réseaux sociaux, ainsi qu'avec R. \_\_\_\_\_ de la société L. \_\_\_\_\_.

### **E. 3.5.2**

Il résulte des faits non contestés qu'en ce qui concerne spécifiquement la vente des lots, l'intimé n'est pas intervenu directement, ceci ayant été du ressort des courtiers. Il n'a fourni aucun acquéreur potentiel à l'appelante relativement à la promotion « W. \_\_\_\_\_ ». Il n'a pas assisté aux journées portes ouvertes. Il n'a rencontré aucun acheteur et/ou potentiel acheteur, ni notaires chargés d'instrumenter les ventes. Il n'est pas intervenu dans la négociation ayant abouti à la vente desdits lots ni n'a effectué des visites notamment au showroom. Il n'en demeure pas moins que D. \_\_\_\_\_, employée d'A. \_\_\_\_\_ SA et responsable de la commercialisation du projet « W. \_\_\_\_\_ », a admis que l'intimé devait superviser les différentes étapes et phases des projets et travaux, soit assurer le lancement commercial, et qu'il devait contrôler les tâches administratives et financières en lien avec les projets suivis (étude de prix, de marché comparative, appels d'offre, rapports de synthèse, suivi du planning, procès-verbaux, tableaux et suivi de commercialisation, reporting au promoteur). Elle a reconnu que les efforts de l'intimé avaient contribué à la vente de 48 lots de PPE de cette promotion. N. \_\_\_\_\_ a expliqué que l'intimé était le coordinateur de la promotion, qu'il était l'intermédiaire entre les courtiers et le promoteur/la direction et qu'il avait joué un rôle essentiel dans la promotion « W. \_\_\_\_\_ » puisqu'il était coordinateur. En l'espèce, on doit admettre que les tâches effectuées par l'intimé étaient causales des ventes immobilières intervenues. D'une part, il résulte du témoignage de D. \_\_\_\_\_ que l'intimé a joué un rôle dans la mise en place et l'organisation de la commercialisation des lots de la promotion « W. \_\_\_\_\_ ». Ce constat découle également du témoignage de N. \_\_\_\_\_, qui a a fortiori qualifié d'« essentiel » le rôle de l'intimé dans cette promotion. D'autre part, l'intervention de l'intimé en tant que coordinateur a été un levier décisif des ventes. L'intimé a en effet assumé la coordination de la promotion

entre les différents intervenants, comme les promoteurs et les courtiers, et entre les services de courtage, de gérance et de location. Il a en outre collaboré, à un certain moment, avec deux personnes en vue de la coordination marketing du projet et sa publication sur les réseaux sociaux. Bien que l'intimé ne soit pas directement intervenu dans la vente des lots, les tâches de coordination qu'il a assumées ont représenté un processus indispensable sans lequel les ventes n'auraient pas abouti. A cet égard, on rappellera que la participation effective de l'intimé ne devait pas être essentielle ou déterminante, mais uniquement causale. Partant, les commissions sont dues. Infondé, le grief est rejeté.

#### **E. 4.1**

Contestant tout congé abusif, l'appelante soutient que le motif de licenciement était économique. Elle explique, en substance, qu'un ralentissement économique lié à la crise COVID durant l'année 2020 et dans le domaine de l'immobilier est démontré par pièces et témoignage, que ce ralentissement économique s'est traduit par une baisse des projets dont il fallait assurer la coordination, que le salaire de l'intimé était le plus élevé au sein des employés et qu'elle a résolu la question des prétentions de l'intimé non pas par licenciement, mais par une discussion, puis un courrier d'avocat à l'attention de l'intéressé.

#### **E. 4.2**

Lorsque le contrat de travail est de durée indéterminée, chaque partie est en principe libre de le résilier (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. La résiliation ordinaire du contrat de travail ne suppose pas l'existence d'un motif de congé particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1, JdT 2006 I 152 ; ATF 131 III 535 consid. 4.1, JdT 2006 I 194, SJ 2006 I 29). La limite à la liberté contractuelle découle des règles de l'abus de droit (art. 336 CO). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs indiqués par la partie qui résilie (ATF 136 III 513 consid. 2.3, JdT 2011 II 215, SJ 2011 I 24 ; ATF 132 III 115 précité consid. 2.4). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 précité consid. 2.3 ; ATF 132 III 115 précité consid. 2). Ainsi, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur un indice sérieux ni avoir entrepris de vérification (TF 4A\_485/2016-4A\_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2 ; TF 4A\_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2). La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards. Si l'employeur porte une grave atteinte à la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive ; un comportement simplement inconvenant ne suffit pas (ATF 132 III 115 précité consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 131 III 535 précité consid. 4.2 ; sur le tout : TF 4A\_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est notamment 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.

### **E. 4.3**

Selon la chronologie des faits, l'intimé a émis des prétentions tendant au paiement d'une commission en lien avec la vente des lots faisant l'objet de la promotion « W. \_\_\_\_\_ » en fin d'année 2019, début d'année 2020. Lors d'une séance du 24 avril 2020, l'appelante a soumis à son employé une proposition modifiant la clause relative à la part variable de son salaire, en ce sens que la commission ne serait due que sur les affaires apportées à l'employeuse. Par courrier du 4 juin 2020, l'intimé a refusé de signer cet avenant et a requis l'exécution de la clause de son contrat initial, soit le versement de la commission en lien avec la promotion « W. \_\_\_\_\_ » ; il a précisé qu'il partait du principe que son refus n'entraînerait pas la résiliation de son contrat de travail. Par courrier du 17 juin 2020, l'avocat de l'appelante a informé l'intimé qu'il considérait sa demande de versement d'une commission comme infondée, qu'il prenait acte du refus de signature de l'avenant du 24 avril 2020 et qu'il lui confirmait qu'aucun licenciement ne serait prononcé en raison de son refus de signer l'avenant. Par courrier recommandé du 30 juillet 2020, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimé avec effet au 30 septembre 2020. Par courrier du 19 août 2020, elle lui a indiqué que les raisons de la résiliation étaient d'ordre économique, plus particulièrement liées à la crise sanitaire. On doit souligner, comme les premiers juges, que cette chronologie interpelle et n'est pas favorable à l'appelante, le licenciement intervenant moins de deux mois après le refus de l'intimé de signer une modification de son contrat et la réitération de ses prétentions. Le courrier de l'avocat du 17 juin 2020 ne mettait pas fin au litige, l'employé n'ayant jamais adhéré à l'interprétation de l'appelante au sujet de la clause litigieuse. Certes, la période COVID, notamment en début de crise, a impacté l'activité du secteur immobilier, en particulier les activités de courtage immobilier. Les courtiers de l'appelante ont ainsi été limités dans leur activité de prospection immobilière et le nombre de nouveaux projets dont il fallait assurer la coordination a nettement baissé. Le témoin V. \_\_\_\_\_ a expliqué qu'à compter de mars 2020, les courtiers de l'appelante étaient très fortement limités dans leurs activités de prospection immobilière, qu'il n'y avait pas de nouveaux projets et que le nombre de nouveaux projets dont il fallait assurer la coordination avait nettement baissé. Malgré ces éléments, le motif économique invoqué par l'appelante ne convainc pas, pour les motifs suivants. D'une part, il est difficile de comprendre pourquoi l'appelante n'a proposé à l'intimé qu'une modification contractuelle visant la clause litigieuse, si les effets de la crise se faisaient déjà sentir. D'autre part, le comportement de l'appelante est en contradiction avec d'éventuelles mesures d'économie qu'elle était censée prendre en lien avec la crise COVID. En effet, en mars 2020, elle a entamé un processus de recrutement pour un consultant en stratégie digitale et immobilière ; ce dernier a été engagé à un taux de 40 % en qualité de chargé de mission confirmé en communication à compter du 14 septembre 2020 pour un salaire mensuel de 3'100 fr., plus indemnité mensuelle de 400 fr. pour les frais en sus. Par ailleurs, le témoin S. \_\_\_\_\_ a déclaré que l'appelante lui avait proposé un poste de coordinateur/chargé de projets neufs lorsqu'il était parti en 2020, les discussions s'étant étalées sur une période assez longue. Au regard de ces éléments, on doit admettre que le licenciement est abusif. Le grief est donc rejeté.

### **E. 5**

Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé. L'émolument forfaitaire de décision, fixé à 1'513 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre

2010 ; BLV 270.11.5]), est réduit de moitié dès lors que le litige porte sur le contrat de travail de l'intimé (art. 67 al. 3 TFJC). Ainsi, les frais judiciaires de deuxième instance sont arrêtés à 756 fr. et sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer sur l'appel.

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