

VD_FINDINFO Jug / 2010 / 15 vom 8. Oktober 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-10-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2010___15

FR: VD_FINDINFO Jug / 2010 / 15 du 8 octobre 2009

IT: VD_FINDINFO Jug / 2010 / 15 del 8 ottobre 2009

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, PRINCIPE DE LA CONFIANCE{INTERPRÉTATION DU CONTRAT}, JUSTE MOTIF, HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES, DOMMAGES-INTÉRÊTS, COMPENSATION DE CRÉANCES, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, EXIGIBILITÉ | 120 CO, 18 al. 1 CO, 319 al. 1 CO, 327a al. 1 CO, 335 al. 1 CO, 337 al. 1 CO, 337 CO, 337c al. 1 CO, 337c al. 2 CO, 337c al. 3 CO, 339 al. 1 CO, 29 LACI, 12 LTr

Erwägungen

E. 30

avril 2006, aurait été modifié durant la première saison. Aucun accord allant dans ce sens n'est en effet établi, ni même rendu vraisemblable par les parties. Au final, les parties ont donc bien été liées par un contrat de travail de durée déterminée, du 6 novembre 2003 au 30 avril 2006. IV. a) Un contrat de durée déterminée n'est pas susceptible d'une résiliation ordinaire avec observation d'un délai de congé, selon l'art. 335 al. 1 CO, mais une résiliation immédiate pour justes motifs, selon l'art. 337 CO, peut entraîner son expiration avant la date convenue (TF 4A_559/2008 du 12 mars 2009 c. 4.1 et les références citées). Selon l'art. 337 al. 1 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (TF 4A_559/2008 précité du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28, JT 2004 I 63 et les références citées). Il ne suffit pas que les rapports de confiance entre les parties soient subjectivement détruits. Encore faut-il qu'objectivement, selon les règles de la bonne foi, l'on ne puisse plus attendre de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat (Aubert, Commentaire romand, n. 2 ad art. 337 CO; Wyler, op. cit., p. 490). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (TF 4A_559/2008 précité du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28 précité, JT 2004 I 63 et les références citées). Cela suppose normalement que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Pour apprécier la gravité de cette violation, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des

rapports de travail. Si le manquement n'est pas particulièrement grave, il ne peut entraîner, on l'a dit, une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement, sauf si cette démarche apparaît d'emblée inutile. Ce dernier doit être explicite et doit clairement indiquer la sanction du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement. Selon certains auteurs, il faut que le comportement incriminé invoqué à l'appui de la résiliation immédiate soit en rapport avec celui qui a motivé l'avertissement préalable (Wyler, op. cit., p. 490; Carruzzo, op. cit., p. 559 et pp. 561 et 562). Plus nuancée, la jurisprudence retient qu'elle ne saurait poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 c. 1c, JT 2001 I 366, SJ 2001 I 505). En outre, l'employeur doit agir de manière conforme à la bonne foi, en offrant la possibilité au travailleur d'amender son comportement. Il ne peut donc notifier un avertissement puis valablement résilier le contrat avec effet immédiat très peu de temps après, sauf lorsque le travailleur démontre d'emblée, par son attitude, qu'il n'entend faire aucun cas des demandes légitimes de l'employeur (Carruzzo, op. cit., p. 562). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (TF 4A_559/2008 précité du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28 précité, JT 2004 I 63 et les références citées). L'existence ou non d'un juste motif ne s'apprécie pas dans l'abstrait mais pour une relation de travail déterminée. Le même fait peut constituer un juste motif dans une relation de travail déterminée, mais pas dans une autre (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 337 CO). Le contrat de travail n'étant pas un contrat de résultat, le fait pour le travailleur de ne pas atteindre les objectifs fixés ne peut pas constituer, en soi, un juste motif de licenciement (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 8 ad art. 337 CO). De manière générale, une exécution négligente ou insatisfaisante du travail constitue un manquement de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'il ne justifie un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, op. cit., n. 7 ad art. 337 CO et les références citées; Wyler, op. cit., p. 496). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de relever qu'en principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra également justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (TF 4C.403/2004 du 1^{er} février 2005). De même, si le travailleur ne satisfait durablement pas aux exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre de tout collaborateur pour un poste de même genre, son incapacité professionnelle est un motif de renvoi abrupt (ATF 97 II 142 c. 2a, rés. in JT 1972 I 157, confirmé par TF 4A_559/2008 précité du 12 mars 2009 c. 4.2). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (TF 4A_559/2008 précité du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28 précité, JT 2004 I 63 et les références citées; Carruzzo, op. cit., p. 559; Wyler, op. cit., p. 491). La notion de cadre doit être appréciée au regard des circonstances, de l'autonomie et de l'autorité qui sont

effectivement accordées à l'employé (Wylér, op. cit., p. 491). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Il applique les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il doit prendre en considération tous les éléments du cas d'espèce, en particulier la position et la responsabilité du travailleur, son autonomie, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (TF 4A_559/2008 précité du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28 précité, JT 2004 I 63 et les références citées; Wylér, op. cit., p. 491). La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant un juste motif ne dispose que d'un court délai de réflexion dès la connaissance des faits pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de réflexion généralement de deux à trois jours est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si l'on se trouve en présence d'événements particuliers qui exigent dans le cas concret l'admission d'une exception à la règle. Ainsi, si la décision doit être prise par un conseil d'administration composé de plusieurs personnes qui doivent se rencontrer, un délai de réflexion de six jours est admissible. Le délai se compte en jours ouvrables, les week-ends et les jours fériés n'étant pas pris en considération. S'il tarde à réagir, l'employeur est présumé renoncer au licenciement immédiat (TF 4A_559/2008 précité du 12 mars 2009 c. 4.3.1; ATF 130 III 28 précité, JT 2004 I 63 et les références citées; Wylér, op. cit., pp. 502 et 503). Enfin, les règles ordinaires sur le fardeau de la preuve (art. 8 CC) s'appliquent en la matière. C'est donc à l'employeur qu'il incombe de prouver l'existence de justes motifs (TF 4A_454/2007 du 5 février 2008; ATF 130 III 213 c. 3.2 in fine, JT 2004 I 223; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 13 ad art. 337 CO). b) Il convient de relever qu'un entraîneur sportif est soumis à la législation ordinaire sur le contrat de travail, comme tout travailleur. Il n'existe pas de disposition particulière applicable à ces personnes. Quand bien même il est notoire que les entraîneurs sportifs ont tendance à être licenciés lorsque l'équipe qu'ils entraînent enchaînent les mauvais résultats, comme l'admettent d'ailleurs les parties, cela ne signifie pas encore qu'un tel licenciement repose sur de justes motifs permettant de mettre fin abruptement au contrat de l'entraîneur. Au contraire, les règles ordinaires s'appliquent pleinement : à défaut de clause contractuelle spéciale le permettant, l'entraîneur immédiatement relevé de ses fonctions sans qu'il ait démérité, dans l'espoir de provoquer un déclic ou d'enrayer une spirale de défaites, conserve donc son droit à rester sous contrat, et donc à être notamment rémunéré, jusqu'à l'échéance contractuelle fixe ou le terme résultant d'un congé ordinaire. En l'espèce, comme mentionné précédemment, les parties ont conclu un contrat de durée déterminée, dont l'échéance était fixée au 30 avril 2006. Ce contrat n'était donc pas susceptible d'une résiliation ordinaire, mais pouvait être résilié pour de justes motifs avérés. Il est notamment établi que le demandeur a été engagé une première fois par la défenderesse pour la saison 2000-2001, au cours de laquelle le N.B. _____ a obtenu de bons résultats qui lui ont permis de passer de LNB en LNA. Le demandeur est alors parti entraîner une autre équipe, en profitant d'une clause libératoire insérée dans son contrat. La défenderesse a établi que lors de ce premier engagement, le demandeur avait déjà été critiqué, notamment pour ses choix de composition de l'équipe (notamment le choix du gardien, cf. supra n. 2), pour ses problèmes de communication et pour son manque de confiance envers les jeunes joueurs du club. Nonobstant ces reproches, la défenderesse a à nouveau sollicité le demandeur au cours de la saison 2003-2004, pour remplacer F. _____ dont elle n'était pas satisfaite. Le demandeur a alors repris ses fonctions d'entraîneur pour le compte de la défenderesse à compter du 6 novembre 2003. Le 9 février 2004, lors d'une séance entre le conseil d'administration de la défenderesse, les joueurs et le demandeur, celui-ci a été informé qu'une partie des joueurs souhaitait le voir

remplacer et lui reprochait son manque de communication. Il n'est pas établi que le demandeur ait eu connaissance de ce reproche avant cette date. Le demandeur a alors eu une discussion avec les joueurs. Le lendemain, soit le 10 février, le conseil d'administration a fait savoir aux joueurs qu'il maintenait sa confiance placée en leur entraîneur et qu'il n'était pas question de s'en séparer. Le demandeur a alors instauré des rencontres hebdomadaires avec les joueurs ou leurs représentants. Le 19 février suivant, le président du conseil d'administration de la défenderesse a écrit un courrier au demandeur (cf. supra n. 11), dans lequel il attirait son attention sur les problèmes de communication, mais prenait note avec satisfaction des propositions de réforme mises en pratique par le demandeur. Les 20 et 22 février, le N.B._____ a perdu les matchs qu'il a disputés. Le 25 février, le président du conseil d'administration de la défenderesse a signifié au demandeur son licenciement avec effet immédiat, en laissant un message sur son répondeur. Le licenciement a été confirmé par écrit le lendemain, en invoquant l'impossibilité dans laquelle se serait trouvé le demandeur de continuer à entraîner l'équipe. c) La défenderesse a engagé le demandeur une deuxième fois, alors qu'elle lui avait déjà reproché, lors de son premier engagement, ses problèmes de communication. En décidant d'embaucher à nouveau le demandeur, malgré les reproches formulés lors de leur première relation contractuelle, elle démontre qu'elle ne tenait pas ces problèmes pour essentiels et qu'ils n'étaient pas de nature à compromettre le lien de confiance entre parties. Les faits retenus établissent que la défenderesse n'avait pas perdu confiance en son entraîneur en date du 10 février 2004, puisqu'elle a alors assuré à ses joueurs qu'il n'était pas question de se séparer de lui. Dans le courrier du 19 février suivant, le président du conseil d'administration de la défenderesse a réitéré cette marque de confiance dans les capacités du demandeur, puisqu'il saluait les mesures prises par ce dernier à la suite de la séance du 9 février 2004. Toutefois, le 25 février suivant, la défenderesse a brusquement décidé de mettre un terme immédiat au contrat la liant au demandeur. C'est donc en raison d'un événement étant survenu dans ce laps de temps, soit entre le 19 et le 25 février 2004, que la défenderesse a pris cette décision (il pourrait s'agir aussi d'un événement antérieur dont elle n'aurait eu connaissance qu'à ce moment, mais elle-même n'allègue pas avoir découvert entre les deux dates précitées de tels éléments antérieurs pertinents). Or, les seuls événements survenus au cours de cette période sont les deux défaites consécutives du N.B._____. Il faut dès lors admettre que ce sont ces mauvais résultats qui ont conduit au licenciement du demandeur. Par ailleurs, quand bien même on pourrait retenir que ce sont les problèmes de communication du demandeur qui étaient à l'origine de ces mauvais résultats – ce qui n'est pas établi – et qui ont motivé son licenciement, l'on ne serait pas dans le cas d'un manquement suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Or, l'existence d'un avertissement clair donné au demandeur n'est pas établie. Au contraire, il est établi que le demandeur a fait des efforts pour améliorer son travers, dès le début de son contrat. Il a encore instauré de nouvelles mesures à la suite de la séance du 9 février 2004. Ces efforts ont d'ailleurs été salués dans le courrier du 19 février suivant. Si tant est que cette lettre puisse être comprise comme un avertissement, la défenderesse se devait, selon les règles de la bonne foi, de laisser suffisamment de temps à son employé pour qu'il modifie son comportement, d'autant que celui-ci a pris en compte les remarques qui lui avaient été faites. Au final, il faut admettre que ce sont bien les mauvais résultats du N.B._____ qui sont à l'origine du licenciement du demandeur et notamment les défaites des 20 et 22 février 2004. Or, la défenderesse ne parvient pas à établir que ces mauvais résultats ont été causés volontairement par le demandeur, ce qui aurait pu justifier un renvoi immédiat. Au

contraire, tant que l'équipe ne comptait pas trop de blessés, les résultats de l'équipe étaient plutôt bons et le bilan du travail du demandeur positif. La situation a commencé à changer à partir de la mi-décembre 2003, lorsque le nombre de blessés est devenu important (en moyenne six joueurs, cf. supra ch. 8). Or le demandeur n'a pas créé cette situation, à laquelle il ne pouvait pas remédier. Il n'avait d'autre choix que de faire jouer les joueurs valides de l'équipe. Il faut encore relever que les résultats du N.B. _____ ne se sont pas améliorés à la fin de la saison – après le licenciement du demandeur – et lors de la saison suivante, alors que les entraîneurs avaient changé. Le N.B. _____ est finalement redescendu en LNB, à la fin de la saison 2004-2005. Il s'agit au moins d'indices selon lesquels les mauvais résultats évoqués plus haut n'étaient pas particulièrement imputables au demandeur. Au final, il semble que ce soit la qualité de l'équipe et le nombre de joueurs blessés qui aient engendré les mauvais résultats, plutôt que les manquements du demandeur. Aucun lien de causalité entre de tels manquements – dont l'existence même n'a pas été prouvée – et les résultats de l'équipe n'a été établi. Dès lors, les justes motifs de licenciement du demandeur n'étaient pas réalisés. L'on ne peut en effet retenir que la continuation du contrat était impossible entre les parties. La défenderesse plaide vainement que le demandeur devait être considéré comme un cadre et que dès lors son comportement devrait être apprécié avec une rigueur accrue (TF 4A_559/2008 précité du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28 précité, JT 2004 I 63 et les références citées; Carruzzo, op. cit., p. 559; Wyler, op. cit., p. 491). Si l'entraîneur sportif doit être considéré comme un cadre – ce qui peut rester indéterminé dans le cas présent – il ne peut pas encore être licencié avec effet immédiat sans avertissement préalable pour des fautes de faible gravité, des décisions s'avérant après coup malheureuses, voire des résultats décevants qui ne lui sont peut-être pas imputables. V. a) Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation (recte : cessation ; cf. Carruzzo, op. cit., p. 571) du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). Même si la résiliation immédiate est injustifiée, elle entraîne la fin immédiate des rapports de travail, sans intervention du juge (Wyler, op. cit., p. 513). La prétention du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 1 CO est une créance en dommages-intérêts qui comprend non seulement le salaire proprement dit, mais aussi la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels qu'une participation au résultat de l'exploitation, une provision, une gratification, une indemnité à raison des longs rapports de travail, une indemnité de licenciement, ou encore la compensation du salaire en nature perdu (par exemple une voiture de fonction, la prise en charge des primes d'assurance maladie ou du loyer d'un logement – Carruzzo, op. cit., p. 571). b) En l'espèce, le contrat de travail du demandeur a pris fin le 25 février 2004. Son salaire était de 11'000 fr. brut par mois et serait resté, selon les constatations de fait retenues par la Cour sur la base de preuves et d'indices concrets (cf. ch. 4 ci-dessus), au moins équivalent pour les deux saisons suivantes. C'est donc sur cette base qu'il faut calculer les prétentions du demandeur fondées sur l'art. 337 al. 1 CO précité. Si les rapports de travail entre les parties avaient pris fin normalement, le demandeur aurait perçu son salaire jusqu'au 30 avril 2006. Il a été licencié le 25 février 2004, mais il est établi qu'il a reçu ses salaires pour les mois de février et mars 2004 dans leur intégralité. Il peut donc prétendre au versement de vingt-cinq mois de salaire (du 1^{er} avril 2004 au 30 avril 2006), soit 275'000 fr. brut. VI. a) La part du salaire qui n'est pas constituée par des espèces est le salaire en nature. Il s'agit notamment des prestations de nourriture, de logement, de pourboire, de marchandises ou de mise à disposition d'un véhicule. Sous réserve du cas

particulier de l'art. 322 al. 2 CO, la loi ne pose aucune présomption, de sorte qu'il appartient au travailleur de prouver que les prestations en nature dont il se prévaut font partie intégrante du salaire (Wyler, op. cit., pp. 173 et 174). En vertu de l'art. 327a al. 1 CO, l'employeur doit rembourser au travailleur les frais imposés par l'exécution de son travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur utilise pour son travail son propre véhicule à moteur ou un véhicule à moteur mis à sa disposition par l'employeur, il a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail (art. 327b al. 1 CO). Les frais imposés par l'exécution du travail sont toutes les dépenses nécessaires encourues pour l'exécution du travail (frais postaux, frais de téléphone, frais de déplacement ou vêtements professionnels spéciaux). Lorsque le remboursement des frais se fait par une somme forfaitaire (art. 327a al. 2 CO), l'employeur peut partir de l'idée que le forfait couvre les coûts, aussi longtemps que le travailleur ne formule aucune objection ou prétention. Le fait de convenir d'une indemnité forfaitaire mensuelle pour frais de représentation peut toutefois constituer un élément déguisé de salaire. Dans la mesure où le forfait dépasse nettement les frais effectifs, il constitue un tel salaire déguisé. Le remboursement forfaitaire des frais est subordonné à la condition de l'exercice effectif d'une activité professionnelle par le travailleur pendant la période considérée (Wyler, op. cit., pp. 282-285; Carruzzo, op. cit., p. 260). Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour une cause inhérente à sa personne, ou encore s'il est en vacances ou libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé, l'indemnité forfaitaire n'est pas due dès lors que le travailleur ne supporte, en principe, aucun frais durant cette période. Font exception les frais auxquels le travailleur continue d'être exposé même s'il ne travaille pas (Carruzzo, op. cit., p. 260). b) En l'espèce, le contrat signé par les parties prévoit notamment la mise à disposition d'un véhicule et le paiement des communications téléphoniques au demandeur. Il est établi que le demandeur a effectivement eu à disposition un véhicule de modèle Chrysler PT Cruiser qu'il a restitué le 11 octobre 2004, à la suite d'une ordonnance de mesures provisionnelles. Le montant mensuel que représente ce poste n'est toutefois pas établi. Le demandeur requiert à ce titre 21'600 fr., plus intérêt à 5 % l'an dès le 26 février 2004 (conclusion 2), ce qui représente vingt-quatre mois (du 1^{er} mai 2004 au 30 avril 2006) à 900 fr. par mois. Le demandeur requiert également 650 fr., plus intérêt à 5 % l'an dès le 26 février 2004 (conclusion 3), correspondant au paiement de son abonnement téléphonique "Swiss" pendant vingt-six mois (du 1^{er} mars 2004 au 30 avril 2006). La question de savoir si le demandeur peut prétendre au remboursement de ces frais dépend d'abord de savoir s'il s'agit de salaire en nature ou de paiement de frais effectifs liés à l'exécution de son travail. Le paiement d'un salaire en nature ne se présume cependant pas, pas plus que le fait que des remboursements de frais représentent un élément déguisé de salaire. Il apparaît au contraire qu'en sa qualité d'entraîneur professionnel, le demandeur devait entretenir des contacts réguliers avec la presse et les joueurs, ce qui nécessitait l'utilisation fréquente d'un téléphone. De même, il devait effectuer des déplacements fréquents et importants, qu'il ne pouvait pas effectuer en transports publics en raison de destinations et d'horaires variables. Il n'y a dès lors pas lieu de considérer que ces postes représentent du salaire en nature. Au contraire, il s'agissait de la manière choisie par les parties pour permettre à la défenderesse de s'acquitter de son devoir d'indemniser son employé de frais effectifs. Par conséquent, ces deux éléments n'étaient plus dus au demandeur dès la cessation de son activité professionnelle, soit dès le 25 février 2004, le demandeur n'ayant ni allégué ni prouvé qu'il aurait dû assumer le

paiement de son abonnement téléphonique à la suite de son licenciement. Au demeurant, les montants représentés par ces frais ne sont pas prouvés. Le demandeur utilisait certainement le véhicule mis à sa disposition pour certains déplacements privés en sus de ceux liés à son activité d'entraîneur. Il en tirait donc un avantage en nature, dont la perte pourrait être prise en compte. Toutefois, le demandeur n'allègue ni ne prouve le montant que cela représentait, de sorte qu'il ne peut en être tenu compte. Il n'y a pas lieu en pareil cas de faire application de l'art. 42 al. 2 CO, la preuve n'étant nullement impossible ou exagérément difficile à apporter. Pour les motifs qui précèdent, les conclusions 2 et 3 du demandeur doivent être entièrement rejetées.

VII. a) Si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (art. 321c al. 1 CO). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (art. 321c al. 3 CO). La durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises de commerce de détail et de 50 heures pour tous les autres travailleurs (art. 9 al. 1 let. a et b LTr - loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce; RS 822.11). Les heures supplémentaires représentent la différence positive entre le temps de travail convenu ou habituel et le temps de travail effectif. Si le nombre d'heures excédentaires dépasse la durée hebdomadaire légale définie à l'art. 9 al. 1 LTr, il ne s'agit plus d'heures supplémentaires, au sens de l'art. 321c CO, mais de travail supplémentaire au sens de l'art. 12 LTr (Carruzzo, op. cit., p. 58). Les heures supplémentaires doivent être effectuées dans l'intérêt de l'employeur. Il en est ainsi des heures supplémentaires accomplies à la demande de l'employeur, même si le travailleur les a sollicitées ou approuvées en raison des revenus supplémentaires qu'elles lui procurent. Lorsqu'elles sont effectuées à l'initiative du travailleur, elles ne constituent 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 (Wyler, op. cit., p. 116).

b) En l'espèce, le demandeur allègue qu'il a dû cumuler les fonctions d'entraîneur et de directeur sportif, ce qui n'était pas prévu initialement et ce qu'il a fait à contrecœur. Toutefois, le demandeur échoue à prouver ce cumul de fonctions. La situation serait toutefois la même si une telle preuve avait été apportée, pour les raisons suivantes. Le contrat signé par les parties ne contient aucune indication sur le temps de travail. Il n'est pas rare que ces deux fonctions soient cumulées et il n'en résulte pas forcément des heures supplémentaires, d'autant que le demandeur bénéficiait des services d'un assistant en la personne de X._____. Le demandeur allègue avoir dû faire deux heures supplémentaires par jours pendant toute la durée de son contrat de travail, soit quatorze heures par semaine. Ayant travaillé pour le compte de la défenderesse pendant seize semaines, il aurait ainsi effectué 224 heures supplémentaires, qu'il faudrait rétribuer à raison de 76 fr. 38 par heure, la prétention du demandeur s'élevant ainsi à 17'111 francs. Ces heures supplémentaires n'ont toutefois pas été confirmées par les dirigeants de l'époque de la défenderesse, entendus comme témoins à ce sujet. Il n'y a pas non plus de traces écrites attestant de ces heures supplémentaires. De plus, comme déjà mentionné, le cumul des fonctions n'est pas établi non plus. Dans ces conditions, il n'est pas

possible d'allouer au demandeur un quelconque montant pour ce poste, faute de preuve tangible. Au demeurant, quand bien même le demandeur serait parvenu à établir un certain nombre d'heures supplémentaires, il aurait également dû prouver que la défenderesse en avait connaissance et qu'il en avait demandé le paiement avant le versement du salaire suivant, sous peine de voir sa prétention se périmier (voir ATF 129 III 171 c. 2.2, JT 2003 I 241). Or, de telles preuves n'ont pas été apportées. La conclusion 4 du demandeur doit ainsi être également rejetée. VIII. a) Le demandeur doit imputer sur sa créance en dommages-intérêts de l'art. 337c al. 1 CO, ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Pour déterminer si le travailleur a renoncé intentionnellement à un revenu, il faut tenir compte des circonstances du cas (Carruzzo, op. cit., p. 573). Le travailleur n'est toutefois pas tenu d'accepter n'importe quel autre travail, ne correspondant pas à ses connaissances (Carruzzo, op. cit., p. 573; Wyler, op. cit., p. 516). b) En l'espèce, le demandeur admet la déduction d'un montant de 46'986 fr. 50 net, correspondant au salaire qu'il a réalisé au W. _____ et d'un montant de 68'787 fr. 95 brut, soit 50'008 fr. pour le salaire perçu au Y. _____, 13'333 fr. 35 pour la part de l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO négociée avec ce même Y. _____ et 5'446 fr. 60 correspondant au salaire réalisé pour le compte d'E. _____ AG jusqu'au 30 avril 2006. c) A la suite de son licenciement, le demandeur s'est inscrit au chômage à compter du 1^{er} mars 2004. Ayant finalement perçu son salaire pour le mois de mars 2004 de la défenderesse, il a reçu des indemnités de chômage du 1^{er} avril 2004 au 31 août 2004, pour un montant total de 33'730 fr. 80. En principe, l'assurance-chômage n'a pas à couvrir une période pour laquelle l'assuré a droit vis-à-vis de son employeur à un salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation anticipée des rapports de travail (art. 11 al. 3 LACI). Lorsqu'elle a de sérieux doutes à cet égard, l'assurance-chômage verse l'indemnité de chômage à l'assuré (art. 29 al. 1 LACI) et est alors subrogée dans tous les droits du travailleur contre l'employeur (art. 29 al. 2 LACI). C'est le cas en l'espèce, la caisse ayant versé les indemnités précitées de chômage au demandeur pour la période allant jusqu'au 31 août 2004. Ce montant de 33'730 fr. 80 doit donc être déduit des conclusions du demandeur et alloué à la Caisse de chômage T. _____, qui est valablement intervenue au procès. d) Le demandeur a été engagé au W. _____ à partir du 1^{er} septembre 2004, pour une durée déterminée courant jusqu'au 2 avril 2005. Le demandeur a démissionné avec effet immédiat le 8 février suivant, en invoquant des raisons familiales. Il a perçu un salaire de 30'912 € 16, ce qui correspond aux 46'986 fr. 50 pris en compte sous lettre b ci-dessus. Il s'agit d'un montant net. Il portera valeur au 15 décembre 2004, ce qui correspond à une échéance moyenne. Le demandeur a démissionné de son poste au W. _____ avant le terme de son contrat, en invoquant des raisons familiales. La caisse de chômage ne l'a pas pénalisé, car ce travail n'était pas jugé convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. f LACI, en raison de la distance entre le domicile du demandeur et son lieu de travail. Pour ces indemnités, qui se sont montées à 18'274 fr. 60 jusqu'à la fin du mois d'avril 2005, la caisse a été subrogée dans les droits du demandeur contre son employeur. Mais, pour cette période, son ancien employeur était le W. _____ et non la défenderesse. La caisse ne peut donc se voir allouer ce montant à la charge de cette dernière. En revanche, ces indemnités de chômage tirées – indirectement – d'un autre travail que celui effectué auprès de la défenderesse doivent être imputées sur l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO en application de l'art. 337c al. 2 CO, avec intérêt dès le 15 mars 2005, échéance moyenne. e) Le demandeur a ensuite été engagé par le Y. _____ comme entraîneur dès le 1^{er} mai 2005. Son salaire brut a été fixé contractuellement à 8'000 fr. par

mois. Son contrat a toutefois été résilié avec effet immédiat par son employeur, en date du 21 novembre 2005. Pour l'année 2005, le demandeur a réalisé un salaire brut de 50'008 fr., dont il admet la déduction. Ce montant, correspondant à un revenu tiré d'un autre travail, doit effectivement être déduit des prétentions du demandeur. La défenderesse a plaidé que le montant des frais forfaitaires (Pauschalspesen) devait également être déduit des prétentions du demandeur. Toutefois, ces frais sont censés couvrir des frais effectifs du demandeur et ne peuvent dès lors être déduits de ses prétentions (cf. supra ch. VI a). Par ailleurs, il n'est pas établi que ces frais représenteraient du salaire déguisé, ce qui ne peut se présumer (cf. supra ch. VI a). Il n'y a dès lors pas lieu à déduction pour ce montant. A la suite de son licenciement du Y. _____, le demandeur a signé avec cet employeur une convention par laquelle celui-ci s'est notamment engagé à lui payer un montant brut de 40'000 fr. correspondant aux salaires des mois de novembre 2005 à avril 2007, soit 2'222 fr. 22 par mois. La défenderesse a plaidé qu'il fallait déduire des conclusions du demandeur l'entier du salaire auquel il pouvait prétendre. Cependant, compte tenu des risques liés à tout procès, dans lequel il n'existe aucune garantie de se voir allouer ses conclusions, l'on ne peut considérer que le fait de signer une convention mettant un terme au litige constitue une renonciation à percevoir un salaire. De plus, la convention signée par le demandeur et le Y. _____ précise que le montant du salaire a été réduit, mais pas le nombre de mois pour lequel il était dû. Dès lors, il convient de ne déduire que le montant de 13'333 fr. 35, correspondant à la part de l'indemnité selon l'art. 337c al. 1 CO pour la période du 22 novembre 2005 au 30 avril 2006. Ce montant portera valeur au 14 février 2006, échéance moyenne. L'indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO perçue par le demandeur du Y. _____ n'est pas soumise au paiement de cotisations sociales ni comptée dans le salaire déterminant au regard des assurances sociales et n'est pas soumise à subrogation en faveur du chômage. Elle n'est donc pas considérée comme de nature salariale (cf. Carruzzo, op. cit., p. 574; Wyler, op. cit., p. 518). Par conséquent, il n'y a pas lieu de la déduire des prétentions du demandeur. f) A partir du 10 avril 2006, le demandeur a travaillé pour le compte d'E. _____ AG, réalisant un salaire mensuel brut de 5'446 fr. 60 pour le mois d'avril 2006. Ce montant devra également être déduit des prétentions du demandeur. Il s'agit, comme on vient de le voir, d'un montant brut. On s'en tiendra cependant au montant, erroné, de 5'446 fr. 60 net retenu dans le dispositif notifié aux parties, qui ne peut être rectifié matériellement (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^{ème} éd., Lausanne 2002, n. 1 ad art. 302 CPC), nonobstant cette erreur. Ce montant portera valeur au 1^{er} mai 2006. IX. a) Lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent ou d'autres prestations de même espèce, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles (art. 120 al. 1 CO). Celui qui, sans cause légitime, s'est enrichi aux dépens d'autrui, est tenu à restitution (art. 62 al. 1 CO). b) En l'espèce, la défenderesse invoque la compensation pour la location et les frais de réparation du véhicule Chrysler mis à disposition du demandeur, qui ne l'a rendu que le 11 octobre 2004, soit environ huit mois après son licenciement. Comme le juge instructeur de la Cour civile l'a retenu dans son ordonnance de mesures provisionnelles du 5 octobre 2004, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 2 novembre suivant, le demandeur a valablement exercé un droit de rétention sur ce véhicule, quand bien même il appartenait à un tiers, soit le Garage I. _____ SA à Crissier (cf. ordonnance de mesures provisionnelles du 5 octobre 2004, c. III.b.bb). Le demandeur aurait même pu conserver ce véhicule au-delà du 11 octobre 2004. Un droit de rétention ne signifie cependant pas un droit d'utiliser la chose, en particulier s'agissant comme en l'espèce d'un véhicule qui se

déprécie en fonction des kilomètres parcourus. N'ayant plus droit à la fourniture de ce véhicule dès la fin de son contrat, soit le 26 février 2004, le demandeur s'est procuré, jusqu'au 11 octobre 2004, un avantage en nature en effectuant des trajets à titre privé. Il a ainsi peut-être causé, soit au propriétaire de la voiture, soit au preneur de leasing, un dommage qui pourrait en soi justifier une créance contre lui, soit au titre de responsabilité pour acte illicite, soit au titre de l'enrichissement illégitime. Cette question n'a toutefois pas à être résolue en l'espèce, puisque la défenderesse n'apporte pas la preuve de l'existence et du montant d'une telle créance. Il n'est même pas certain que le véhicule en question ait été en leasing, puisqu'il ressort de l'ordonnance de mesures provisionnelles du 5 octobre 2004 qu'il existait un contrat de sponsoring entre le Garage I. _____ SA et la défenderesse. Cette dernière ne démontre pas qu'elle aurait dû verser un dédommagement quelconque au Garage I. _____ SA, que ce soit du fait de l'utilisation du véhicule par le demandeur et du fait des réparations qu'il a fallu effectuer sur ce véhicule. En effet, si le montant de ces réparations a été établi par l'instruction, l'on ne sait pas si la défenderesse a dû s'en acquitter. Dans ces conditions, il n'est pas possible d'allouer à la défenderesse ses prétentions invoquées en compensation.

X. a) En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). Le licenciement immédiat injustifié constituant la mesure la plus grave qui puisse survenir dans la vie d'un travailleur, cette mesure ne doit être utilisée qu'en dernière extrémité et l'employeur qui y recourt à tort doit être systématiquement sanctionné. Le Tribunal fédéral a érigé en règle, dans une jurisprudence constante, la condamnation de l'employeur au versement d'une indemnité en cas de licenciement immédiat sans justes motifs. Le juge ne peut renoncer à fixer une indemnité que lorsque exceptionnellement, malgré l'absence de justes motifs, aucune faute ne peut être reprochée à l'employeur ou lorsque sa faute paraît si légère au regard de celle du travailleur que le versement d'une indemnité paraîtrait choquant (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 7 ad art. 337c CO; Carruzzo, op. cit., pp. 573-574; Wyler, op. cit., p. 517). Cette indemnité a une double finalité, punitive et réparatrice. Elle ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit aucun dommage. Revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle et le juge doit la fixer en équité, en tenant avant tout compte de la gravité de la faute de l'employeur, mais également de toutes les autres circonstances, notamment l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale et personnelle (par exemple une grossesse), du temps qu'il a passé au service de l'employeur et de la manière dont le licenciement lui a été signifié. Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wyler, op. cit., p. 517; Carruzzo, op. cit., p. 574; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., nn. 4 et 8 ad art. 337c CO).

b) En l'espèce, le demandeur a conclu à l'allocation d'une indemnité équivalant à six mois de salaire, soit 66'000 francs. Le demandeur n'était au service de la défenderesse que depuis peu. La situation sportive de l'équipe n'était pas très bonne et justifiait peut-être un changement d'entraîneur, pour tenter de provoquer le "déclat" évoqué plus haut, même si les conditions pour un licenciement immédiat n'étaient pas remplies. Par ailleurs, l'indemnité due selon l'art. 337c al. 1 CO est élevée vu la durée particulièrement longue de l'engagement ferme du demandeur. Le but punitif de l'art. 337c al. 3 CO est donc déjà

partiellement atteint. Enfin, le licenciement n'a pas porté particulièrement atteinte à la personnalité du demandeur, qui admet lui-même qu'il était dans l'ordre des choses – en tout cas tel qu'il est compris dans le monde du sport professionnel – que l'entraîneur soit licencié lors d'accumulation de contre-performances de l'équipe. D'ailleurs, d'autres clubs n'ont pas tardé à recourir aux services du demandeur comme entraîneur. Toutefois, la méthode utilisée par la défenderesse pour signifier son congé au demandeur, quelques jours après qu'elle lui avait assuré qu'il avait toute sa confiance, ne permet pas de renoncer à toute indemnité. Compte tenu de tous ces éléments, il convient d'allouer au demandeur une indemnité relativement modeste, arrêtée à un mois et demi de salaire, soit 16'500 francs. Ce montant n'est pas soumis à la déduction de cotisations sociales, n'étant pas de nature salariale.

XI. a) A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO). L'employeur est tenu de verser un intérêt moratoire calculé à compter de la résiliation immédiate du contrat, qui fixe le moment à compter duquel la créance est exigible (Carruzzo, op. cit., p. 572; Wyler, op. cit., p. 519; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 10 ad art. 337c CO). Le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire à 5 pour cent l'an, même si un taux inférieur avait été fixé pour l'intérêt conventionnel (art. 104 al. 1 CO). b) En l'espèce, le demandeur a conclu à l'allocation d'un intérêt moratoire de 5 % l'an sur ses conclusions, à compter du 26 février 2004. Réclamé au taux légal, dès la date de son licenciement immédiat, l'intérêt moratoire peut être alloué tel que demandé. Ainsi, le montant de 275'000 francs portera intérêt à 5 % l'an dès le 26 février 2004, de même que l'indemnité selon l'art. 337c al. 3 CO. Le montant de 33'730 fr. 80 alloué à la Caisse de chômage T. _____ pourrait porter également intérêt à ce taux dès cette date. On s'en tiendra toutefois à la conclusion de l'intervenante, qui réclame l'intérêt moratoire à compter d'une échéance moyenne, soit le 15 juin 2004.

XII. Le demandeur obtient gain de cause sur l'essentiel de ses conclusions et agit par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel. Il se justifie dès lors de réduire de 10 % les dépens qui lui sont alloués. De pleins dépens auraient représentés 30'000 fr. au titre de participation aux honoraires du conseil. Le demandeur peut ainsi prétendre à 34'919 fr. 55 de dépens, soit : a) 27'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 1'350 fr. pour les débours de celui-ci; c) 6'569 fr. 55 en remboursement des neuf dixièmes de son coupon de justice. L'intervenante obtient également gain de cause sur une bonne partie de ses conclusions. Elle n'intervient pas par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, mais est toutefois tenue de payer des frais de justice, ayant pris des conclusions supérieures à 30'000 francs. Il se justifie de lui allouer le remboursement des quatre cinquièmes de son coupon de justice, soit 1'680 francs.