

## VD\_FINDINFO Jug / 2010 / 67 vom 26. April 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-04-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2010\\_\\_\\_67](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2010___67)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2010 / 67 du 26 avril 2010

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2010 / 67 del 26 aprile 2010

### Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, MANDAT, PRINCIPE DE LA  
CONFIANCE{INTERPRÉTATION DU CONTRAT}, CERTIFICAT DE TRAVAIL | 102  
CO, 104 CO, 18 CO, 319 CO, 322 CO, 324 CO, 326 CO, 328 CO, 329 CO, 329a CO, 329d  
CO, 330a CO, 335c CO, 339 CO, 394 CO, 34 CPC, 57 CPC, 61 CPC, 83 LOJV, 73 LPP,  
117 al. 1 LPA-VD, 93 al. 1 let. c LPA-VD

### Erwägungen

#### E. 30

brut, soit deux mois de salaire correspondant aux deux mois du délai de congé dont il n'a pas bénéficié lors de la résiliation de son contrat, au paiement de trente semaines de vacances par 56'601 fr., au remboursement de la part patronale des cotisations AVS/AI/APG/AC que la défenderesse n'a pas versée à hauteur de 19'095 fr., à la prise en charge rétroactive des cotisations LPP sur l'entier de ses revenus durant la période de 2000 à 2005, soit sur 397'813 fr., ainsi qu'à la remise d'un certificat de travail conformément à sa conclusion V précisée le 17 novembre 2008. b) La défenderesse soutient que la relation qui la liait au demandeur relevait du mandat, notamment en raison de son statut d'indépendant.

II. a) Que l'on qualifie le contrat ayant lié les parties de contrat de travail ou de contrat de mandat, la défenderesse est une commune du canton de Vaud qui est également le lieu où le demandeur a accompli habituellement son travail, les autorités judiciaires vaudoises sont ainsi indubitablement compétentes pour connaître du présent litige (art. 3 et 24 LFors – loi fédérale du 24 décembre 2000 sur les fors en matière civile; RS 272). b) La valeur litigieuse est supérieure à 100'000 fr.; la cour de céans est donc compétente pour statuer en l'espèce (art. 74 al. 2 LOJV – loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979; RSV 173.01, et 2 al. 1 let. c LJT – loi vaudoise sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61). c) Le demandeur a ouvert action contre [...], alors que celle-ci a toujours procédé comme X.\_\_\_\_\_ [...]. Il y a là une simple désignation inexacte ne portant pas à conséquence, au sens de l'art. 139 let. a CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11).

III. Il convient de qualifier le contrat conclu par actes concluants entre les parties et de déterminer s'il s'agit d'un contrat de travail, comme le soutient le demandeur, voire d'un contrat de droit public soumis aux règles du Code des obligations sur le contrat de travail, applicables à titre de droit public supplétif (cf. infra) ou d'un contrat de mandat, comme le soutient la défenderesse. a) aa) Lorsqu'il y a lieu d'interpréter un contrat ayant pour objet la fourniture d'un travail, et qui pourrait par conséquent être qualifié soit de contrat individuel de travail (art. 319 ss CO), soit de contrat de mandat (art. 394 ss CO), ni la loi ni la jurisprudence ne prévoient une présomption en faveur d'un contrat déterminé. Il faut donc apprécier la situation de manière globale en recherchant des indices en faveur de l'une ou l'autre forme juridique. La dénomination d'un contrat n'est pas déterminante pour évaluer

sa nature juridique (ATF 131 III 217 c. 3; ATF 129 III 664 c. 3.1, rés. in JT 2004 I 60; TF 4C.66/2006 du 28 juin 2006 c. 2.1.1). Pour qualifier un contrat comme pour l'interpréter, le juge doit tout d'abord s'efforcer 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 (art. 18 al. 1 CO). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si elle est divergente, le juge doit interpréter les comportements et les déclarations selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvaient être comprises, de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 132 III 268 c. 2.3.2, JT 2006 I 568; ATF 131 III 606 c. 4.1, rés. in JT 2006 I 126; ATF 129 III 664 c. 3.1, rés. in JT 2004 I 60; ATF 129 III 118 c. 2.5, JT 2003 I 144). La qualification donnée par les autorités compétentes en matière de prestations sociales (assurance-vieillesse, assurance accidents, prévoyance professionnelle, etc.) ne lie pas le juge civil (Vischer, *Le contrat de travail*, Traité de droit privé suisse VII/1/2, 1982, p. 32). La distinction correspond cependant le plus souvent, quant au résultat, à celle qui existe, en droit privé, entre un travailleur et un indépendant (Aubert, *Commentaire romand*, n. 24 ad art. 319 CO), de sorte que l'affiliation comme indépendant à l'AVS a valeur d'indice, toutefois non décisif à lui seul (JT 2005 III 79 c. 5a). bb) Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). Les éléments caractéristiques de ce contrat sont donc une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (TF 2A.658/2005 du 28 juin 2006 c. 2.1; Aubert, *op. cit.*, n. 1 ad art. 319 CO; Brunner/ Bühler/Waerber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3ème éd., n. 1 ad art. 319 CO). Ce contrat implique une relation de subordination qui se manifeste sous les aspects temporel, personnel - ou hiérarchique - et organisationnel, ou spatial. La subordination temporelle se traduit par l'obligation du travailleur de se soumettre à un horaire de travail et de rendre compte du temps consacré à son travail, ce qui implique un contrôle du temps de présence, cas échéant des heures supplémentaires (JAR 1996, p. 95). La subordination personnelle implique la soumission aux directives de l'employeur dont le travailleur dépend (JAR 1996, p. 95), celui-ci décidant comment sera utilisé le temps mis à sa disposition par le travailleur (Aubert, *op. cit.*, nn. 6-10 ad art. 319 CO; Wyler, *Droit du travail*, 2ème éd. 2008, p. 58). La subordination organisationnelle suppose l'intégration du travailleur dans la structure de l'entreprise (TF 4C.66/2006 du 28 juin 2006; JAR 1996, p. 95), le travailleur devant en principe travailler dans les locaux de l'employeur ou désignés par celui-ci (Aubert, *op. cit.*, nn. 6-10 ad art. 319 CO; Wyler, *op. cit.*, p. 58). Le Tribunal fédéral admet que le rapport de subordination se déduit de l'ensemble des circonstances concrètes (ATF 128 III 129, JT 2003 I 10). Il peut être plus ou moins étroit selon la nature du travail accompli; un ouvrier peu qualifié travaille à son poste, selon les horaires décidés par l'employeur et selon les instructions détaillées de son supérieur, alors qu'un employé dirigeant fixe souvent lui-même son horaire, est relativement libre de ses mouvements et ne reçoit que des instructions générales. Le contrat de mandat se distingue avant tout du contrat de travail par l'absence du lien de subordination juridique qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur (TF 4C.66/2006 du 28 juin 2006 c. 2; ATF 121 I 259 c. 3a; ATF 107 II 430 c. 1; ATF 95 I 21 c. 5b). Le mandataire doit certes suivre les instructions du mandant, mais il agit indépendamment et sous sa seule responsabilité (Tercier, *Les contrats spéciaux*, 3ème éd., n. 4585, p. 662), alors que le travailleur se trouve au service de l'employeur (TF

4C.66/2006 du 28 juin 2006 c. 2; Aubert, op. cit., n. 13 ad art. 319 CO; Rehbinder/Portmann, Commentaire bâlois, 3ème éd., n. 13 ad art. 319 CO; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, n. 18 ad art. 319 CO). Il peut donc s'organiser librement et décider lui-même de son horaire et de son lieu de travail (Werro, Commentaire romand, nn. 26 et 27 ad art. 394 CO). Tant que le mandant, par le biais de ses directives, informe le mandataire de la manière générale dont il doit exécuter sa tâche, les règles du mandat sont applicables. Dès que ces directives vont plus loin, qu'elles influent sur l'objet et l'organisation du travail et qu'elles instaurent un droit de contrôle de l'ayant droit, il s'agit d'un contrat de travail (Wyler, op. cit., pp. 59 et 60). Le collaborateur libre (Freie Mitarbeiter/Freelancer) est une personne indépendante agissant seule et mettant à disposition d'une autre personne son activité personnelle, sans l'aide d'un tiers, pendant un temps plus ou moins long, de manière exclusive ou presque, tout en restant autonome dans l'organisation de son travail des points de vue temporel et matériel (Tercier/Favre/Conus, Les contrats spéciaux, 4ème éd., nn. 5001 ss, pp. 748-749). Selon le Tribunal fédéral, comme cette nouvelle catégorie d'intervenants ne répond clairement ni à la définition de travailleur ni à celle d'indépendant et que les caractéristiques de ces deux types d'activité lucrative se retrouvent dans la relation juridique les liant à l'employeur, respectivement au mandant ou à l'entrepreneur, il convient d'examiner de cas en cas si les art. 319 et ss CO s'appliquent, étant précisé que la qualification de contrat de travail sui generis devrait être retenue, pour mettre ces personnes au bénéfice d'une partie des normes protectrices du droit du travail, sans les assimiler toutefois entièrement au travailleur (Harder, Freie Mitarbeiter/Freelancer/Scheinselbständige - Arbeitnehmer, Selbständige oder beides ? in: ArbR 2003, pp. 78, 79 et 84). Elles devraient en particulier être justiciables des tribunaux spéciaux du travail (TF 4P.83/2003 du 9 mars 2004; Harder, op. cit., p. 81). cc) Dans une affaire d'il y a quelques années, le Tribunal fédéral a rappelé que le contrat de travail se distingue notamment du contrat de mandat en ce que ce dernier porte sur "des services à rendre", alors que le travailleur se met "au service" de l'employeur (TF 4P.83/2003 du 9 mars 2004). Pour évaluer le rapport de subordination existant, on se fonde sur l'image globale que présente l'intéressé dans l'entreprise (Aubert, op. cit., nn. 5 à 13 ad art. 319 CO; Engel, Contrats de droit suisse, 2ème éd., pp. 292 et 479; Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, nn. 38-ss ad art. 319 CO; Rehbinder, Commentaire bernois, nn. 6 à 12 ad art. 319 CO; Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, op. cit., n. 6 ad art. 319 CO; Vischer, Le contrat de travail, TDPS VII,I,2, pp. 34 et 35, pp. 37-ss; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n. 5 ad art. 319 CO). Dans l'arrêt précité, la partie intimée n'avait pas la maîtrise de son temps et devait passer régulièrement un certain nombre d'heures par jour dans les locaux de l'entreprise du recourant, tout spécialement pendant ses absences pour des voyages d'affaires. Le Tribunal fédéral a admis que tous les indices de l'existence d'un contrat de travail étaient réunis. Il a considéré que l'intimée était engagée dans un rapport de subordination, tant sous l'angle temporel que spatial. Même si, dans une première période, l'occupation était réalisée de façon intermittente et à temps partiel, ce mode de faire s'inscrivait dans la durée, caractéristique du contrat de travail. De plus, même si elle avait acquis une certaine expérience au service du recourant, l'intimée ne possédait pas les moyens intellectuels pour agir de sa propre initiative, dans un cadre large où elle aurait disposé d'une certaine liberté d'appréciation pour l'exécution de ses tâches. Dans ce sens, les instructions données par le recourant étaient nécessaires et précises, et impliquaient un pouvoir de contrôle reflétant l'aspect hiérarchique typique du contrat de travail. En cela, l'intimée ne pouvait pas être assimilée à une collaboratrice libre et encore moins à une

mandataire. La jurisprudence fédérale a en outre admis que lorsque le contrat qui lie les parties est qualifié de mandat d'enseignement, il s'agit d'un terme qui n'est pas pris dans son sens technique de contrat de mandat, mais comme notion générale de charge ou fonction d'enseignement. De plus, le fait que le contrat d'engagement porte la mention "Indépendant" ne saurait prévaloir sur la réalité des relations nouées entre les parties (TF 2A.658/2005 du 28 juin 2006). Si les caractéristiques du contrat de travail et du contrat de mandat apparaissent dans un même cas, il convient de déterminer quels éléments sont prédominants (ATF 123 V 161 c. 1; ATF122 V 169 c. 3a; ATF 119 V 161 c. 2). b) En l'espèce, aucun contrat écrit ou oral n'a été allégué. Le contrat conclu entre le demandeur et la défenderesse était tacite. Si les parties se sont référées plusieurs fois au contrat de mandat dans leurs échanges de correspondances ainsi qu'au statut d'indépendant du demandeur, ces dénominations ne sont pas déterminantes pour qualifier la relation juridique qui les liait. Il s'agit d'analyser sur quels éléments essentiels de l'un ou l'autre des contrats en cause portait leur volonté réelle. On doit donc d'examiner l'existence d'un éventuel lien de subordination sous les trois aspects hiérarchique, spatial et temporel. Il ressort de l'instruction que, si le demandeur avait une marge de manoeuvre par rapport au programme de ses cours, leur contenu n'était pas laissé à son bon vouloir. Le canton édictait en effet des directives et des objectifs qui étaient relayés par la défenderesse. Celle-ci établissait un descriptif qui était validé par le canton. Le contenu de base des cours était ainsi imposé au demandeur, lequel déterminait la manière d'enseigner ce contenu, mais cela au même titre et de la même manière que ses homologues, qui étaient, eux, employés par la défenderesse. En outre, même si des modifications du cours étaient discutées avec le responsable Z. \_\_\_\_\_, plutôt qu'immédiatement imposées, il n'en demeure pas moins que de telles modifications ont eu lieu. La défenderesse est donc bien intervenue dans le contenu des cours donnés par le demandeur, d'autant que la défenderesse effectuait des évaluations périodiques des cours donnés, avec des ajustements du contenu de ceux-ci, la défenderesse relayant à cet égard des demandes venant du canton. Il existait donc bien un lien hiérarchique entre les parties, la défenderesse disposant d'un droit de contrôle dans l'organisation du travail du demandeur, même si dans le domaine de l'enseignement, l'employé n'est en effet pas en permanence soumis aux ordres de son supérieur. Ensuite, il apparaît que les cours devaient tous être donnés dans les locaux de la défenderesse, aux horaires d'ouverture de ceux-ci et qu'ils étaient donnés pour l'essentiel avec le matériel fourni par la défenderesse. Le fait que le demandeur n'avait pas de bureau, ni de place attribuée dans la salle des maîtres, n'est pas déterminant. Cette situation est en effet la norme dans l'enseignement. Les maîtres ne disposent généralement pas de bureaux et leur travail se fait dans les salles de cours. Quoiqu'il en soit, le demandeur devait travailler dans les locaux de l'employeur où il bénéficiait d'une infrastructure complète comportant l'équipement informatique nécessaire et une photocopieuse. S'agissant des horaires, soit de l'organisation du temps du demandeur, il ressort de l'instruction que celui-ci communiquait les dates de ses vacances à la défenderesse qui établissait seule le planning, en tenant toutefois compte des indications du demandeur pour ses absences. Une fois les indications nécessaires données, le demandeur devait donc se plier aux horaires qui étaient décidés par la défenderesse. Il ne disposait pas librement de son temps, ni n'organisait son travail librement, comme le fait un mandataire. Il n'est enfin pas établi que le demandeur avait des mandats en plus de son activité auprès de la défenderesse. Cependant, si cela était le cas, il ne pouvait s'agir que d'activités accessoires, le demandeur consacrant l'essentiel de sa force de travail à son activité pour la défenderesse, celle-ci étant devenue régulière après une période d'environ

six mois. La défenderesse a attesté que le demandeur a travaillé en moyenne trente semaines par année pour elle. Cette relation contractuelle a en outre duré près de six ans et elle s'inscrivait donc dans la durée. La prestation fournie par le demandeur était ainsi celle d'un enseignant et le contrat passé par les parties portait sur des rapports de travail dont l'objectif était de réaliser des formations dans le domaine des outils bureautiques. Le fait que le demandeur n'était pas payé lorsqu'il était en vacances ou lorsqu'il était malade, c'est-à-dire lorsqu'il ne travaillait pas, et qu'il n'était pas affilié à l'AVS ni à une institution de prévoyance en tant que salarié, ne sont pas des éléments décisifs en faveur de l'existence d'un contrat de mandat, dès lors que ces points sont précisément litigieux dans le cas présent. Ce n'est pas parce que le demandeur ne bénéficiait pas de ces prestations qu'il était indépendant et qu'il n'y avait donc pas droit. Un tel raisonnement supposerait que le contrat passé en apparence est toujours celui qui a été passé en réalité, ce qui serait erroné. Au surplus, le fait que le demandeur adressait des factures à la défenderesse n'est pas inconciliable avec la qualification de contrat de travail, puisque le salaire peut être calculé d'après le temps - à l'heure, à la journée, au mois - ou le résultat. Au vu de l'ensemble des circonstances, le contrat liant les parties doit donc être qualifié de contrat de travail. c) La doctrine met en doute la liberté d'une collectivité publique, comme la défenderesse, (ou d'un établissement public) de soumettre au droit privé les rapports de travail de ses fonctionnaires ou employés; elle propose de les considérer comme étant de droit public, malgré la dénomination que la législation ou que les actes concrets eux-mêmes portent (ATF 118 II 213 c. 3, JT 1993 I 634 et les auteurs cités; Moor, Droit administratif, vol. III, ch. 5.1.1.3, p. 208). Dès lors, il est douteux que le rapport entre les parties correspondent à un "simple" contrat de travail au sens des art. 319 ss CO; il relève plutôt du droit public. Toutefois, quand bien même le statut du demandeur relève du droit public, les tribunaux civils ordinaires sont compétents pour statuer sur ses prétentions pécuniaires (JT 1989 III 20) et le droit privé s'applique par analogie, comme droit public supplétif (Crec, G. c. Etat de Vaud, 25 février 1992, c. 3). Ainsi, que le droit privé s'applique comme tel ou comme droit public supplétif ne change rien matériellement (Moor, op. cit., p. 209). Cependant, cette question a une incidence sur la voie de droit. IV. A ce stade, il s'agit de déterminer quel était le salaire du demandeur lorsqu'il travaillait pour la défenderesse. A cet égard, le demandeur supporte le fardeau de l'allégation et de la preuve du montant de son salaire. Or, il n'a pas allégué le montant du salaire d'un employé au bénéfice d'un contrat de travail qui aurait occupé le même poste que lui. Il ressort de l'instruction du dossier que le demandeur touchait une rétribution pour les heures d'activité effectuées, soit les cours qu'il donnait, en tenant compte d'un certain temps pour la préparation et les corrections. Il était rémunéré en fonction de la quantité de travail fournie. Il s'agissait donc d'un salaire fixé à la tâche (Wyler, op. cit., p. 160) pour lequel les obligations de l'employeur résultent notamment des art. 326 et 326a CO. En vertu de l'art. 326 al. 3 CO, si le salaire n'est pas fixé dans un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective, l'employeur doit verser au travailleur l'équivalent du salaire moyen ou à la tâche qu'il gagnait jusqu'alors. Dans le cas présent, la rémunération n'étant pas fixée dans un accord entre les parties et le montant versé à l'heure ou à la tâche n'ayant pas été établi, il s'agit de déterminer quel était le revenu moyen que le demandeur percevait. Il convient ainsi de se fonder sur les montants effectivement versés au demandeur à titre de rémunération pendant son activité pour la défenderesse, soit de procéder à une moyenne de ce que le demandeur a gagné pour déterminer son salaire. Le demandeur ayant admis en procédure qu'en 1999 et 2000 il a donné des cours informatiques à des particuliers et dans des PME, les revenus perçus

pendant ces deux années ne peuvent être pris en compte dans la détermination de son salaire moyen. Seuls les revenus des années 2001 à 2005, soit les années pendant lesquelles le demandeur a régulièrement travaillé pour la défenderesse, peuvent ainsi être pris en considération. Les factures produites par le demandeur ne sont pas entièrement probantes. Elles ont été établies par la partie elle-même et surtout paraissent avoir été établies après coup. En revanche, il ressort des déclarations d'impôt du demandeur établies pour ces années, que celui-ci en a retiré un montant total de 405'453 fr., soit 81'090 fr. 60 par année, correspondant à 6'757 fr. 55 par mois. La question se pose de savoir si le montant précité, dont on admet qu'il constituait un salaire, doit être considéré comme un salaire brut ou net. Même si les éléments essentiels du contrat qui a été passé étaient, comme on l'a vu, ceux d'un contrat de travail, les montants en question n'ont pas été versés en tant que salaire, et la question d'éventuelles déductions ne se posait tout simplement pas. Du point de vue du demandeur, celui-ci recevait l'entier des montants en question. Du point de vue de la défenderesse, elle ne devait rien verser de plus. Les montants versés représentaient la prestation de la défenderesse. A ces prestations, il faut appliquer le système légal. En d'autres termes, les montants précités doivent être considérés comme du salaire brut, c'est-à-dire que l'employeur devra encore verser les parts patronales alors que les parts salariales devront être déduites. V. a) Se fondant sur un arrêt du Tribunal fédéral (ATF 124 III 249, JT 1999 I 275), le demandeur fait valoir que le travail qu'il effectuait pour la défenderesse se faisait sur appel et qu'il pouvait être appelé à travailler dans des délais très courts, ce qui impliquait une mise à disposition totale de son temps en faveur de la défenderesse. Il soutient également qu'il travaillait chez lui pour préparer les cours et que ce temps consacré à l'élaboration des supports de cours n'était pas compris dans la rémunération découlant des factures qu'il adressait à la défenderesse. Ainsi, la mise à disposition et le temps consacré à la préparation de ses cours devraient faire l'objet d'une rémunération. Le travail sur appel suppose que l'employeur fasse de temps en temps appel aux services du travailleur, qui s'engage à se tenir durablement à disposition de l'employeur et qui ne peut de ce fait pas refuser son appel. Malgré la précarité générée par ce type de contrats pour les travailleurs, le Tribunal fédéral a déclaré le travail sur appel licite, dès lors que la loi ne s'oppose pas par principe à la flexibilisation du temps de travail (Wyler, op. cit., p. 71 et les références citées). Le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir prêt pour ses éventuelles mises à contribution doit être rémunéré. Lorsqu'il est tenu de le faire à l'intérieur de l'entreprise, ce service de piquet compte comme temps de travail normal et, en l'absence d'un accord contraire, doit être rémunéré (Wyler, op. cit., p. 71). Lorsque le travailleur se tient prêt à l'extérieur de l'entreprise, un tel service de mise à disposition appelle une rémunération mais ne doit toutefois pas être rémunéré au même tarif que l'activité principale. Si le montant de cette indemnité ne ressort ni du contrat de travail, ni d'une convention collective, l'employeur doit payer l'indemnité usuelle (art. 322 al. 1 CO). Si celle-ci ne se laisse pas déterminer, le juge la fixe en équité; pour déterminer le taux de rémunération, il convient de prendre en compte l'intensité du travail demandé et la liberté de repos laissée au travailleur. Il est également possible d'intégrer l'indemnité pour le service de piquet à l'intérieur ou hors de l'entreprise dans le taux de salaire pour l'activité principale (Wyler, op. cit., p. 72). b) En l'espèce, les faits relatifs à cette prétendue activité de piquet du demandeur ne sont pas établis. En effet, s'il est avéré que l'activité du demandeur pour la défenderesse n'était pas parfaitement régulière et que celui-ci travaillait chez lui pour la préparation des cours ainsi que pour les corrections, il n'est cependant pas établi que le demandeur devait accomplir un service de piquet, attendant d'être appelé par la

défenderesse pour une mission. Il ressort au contraire du dossier que l'activité du demandeur s'exerçait selon des plannings prévus à l'avance pour lesquels il communiquait ses éventuelles indisponibilités. Les prétentions du demandeur à ce titre doivent donc être rejetées. VI. Le demandeur considère que, lorsque son contrat de travail de durée indéterminée a été résilié, les rapports de travail ayant duré près de six ans, il aurait dû bénéficier d'un délai de congé de deux mois, conformément à l'art. 335a CO. a) Selon l'art. 324 al. 1 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail. Le travailleur doit ainsi avoir correctement offert sa prestation, dans le temps, l'espace et la fonction, et de manière personnelle. Il doit avoir clairement offert ses services, sauf s'il apparaît indubitablement dès le départ que l'employeur se refusera de toute manière à fournir du travail à l'employé ou qu'il renonce expressément aux services de l'employé (ATF 118 II 139, JT 1993 I 390; Ramoni, Demeure du débiteur et contrats de droit suisse, thèse Lausanne 2002, pp. 204-205 et les références citées en note 900). Le risque d'entreprise et le risque économique sont à la charge de l'employeur. En conséquence, lorsque, pour des motifs économiques même indépendants de sa volonté, l'employeur refuse, en tout ou partie, la prestation de travail dûment offerte, il tombe en demeure et reste devoir le salaire au travailleur, comme si ce dernier avait normalement effectué son travail. La demeure au sens de l'art. 324 al.1 CO prend fin à l'échéance du contrat de travail. Si la résiliation intervient de manière ordinaire, l'obligation de l'employeur de verser le salaire cesse à la fin des rapports de travail (Wyler, op. cit., pp. 193-196). En vertu de l'art. 335c CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. b) En l'espèce, le demandeur a été informé le 17 juin 2005 que les cours d'initiation à l'informatique ne seraient pas reconduits en 2006 et que les changements annoncés auraient des répercussions sur l'organisation des cours. Toutefois, les autres formations de bureautique (Excel, Powerpoint) devaient être maintenues et Z.\_\_\_\_\_ a assuré au demandeur que son activité serait maintenue à 60 ou 80%. Même si le demandeur a alors été informé que son activité serait réduite, il ne s'agissait pas là d'une résiliation. Ce n'est que le 6 décembre 2005 que le demandeur a reçu son congé pour le 1<sup>er</sup> janvier 2006. La lettre de congé ne mentionne aucun motif qui serait lié à un éventuel manquement ou à des insuffisances du demandeur. Elle relève seulement que les conditions financières et organisationnelles obligent la défenderesse à mettre fin à sa collaboration avec le demandeur. Il est établi que les motifs de la résiliation tenaient au fait que l'Etat de Vaud avait modifié sa stratégie en matière de formation des chômeurs et que, de ce fait, il n'avait plus de tâches à confier à la commune correspondant aux services du demandeur. Dans ces conditions, la question de savoir si le demandeur a offert clairement ses services à la défenderesse ne se pose pas. En effet, il n'y aurait guère eu de sens pour le demandeur d'offrir ses services jusqu'au 28 février 2006, alors que la défenderesse lui avait déjà fait savoir auparavant qu'elle ne souhaitait plus faire appel à lui, et que, pour des raisons d'ailleurs indépendantes de sa volonté, elle n'avait plus de travail à lui confier. Dès le 6 décembre 2005, la défenderesse, empêchée pour des raisons économiques de donner du travail au demandeur et d'en accepter les prestations, se trouvait donc en demeure et restait tenue de verser son salaire au demandeur jusqu'à la fin des rapports de travail. Il est établi que le demandeur a débuté son travail auprès de la défenderesse en 1999 et qu'il a travaillé régulièrement pour elle dès 2001, pendant au moins trente semaines par année, ce que la défenderesse a attesté. Par

conséquent, en 2005, le demandeur se trouvait dans sa cinquième année de service. Le délai de congé était donc de deux mois pour la fin d'un mois (art. 335c al. 1 CO). Signifié le 6 décembre 2005, le congé du demandeur a pris effet le 28 février 2006. Le demandeur a ainsi droit à deux mois de salaire correspondant aux deux mois du délai de congé dont il aurait dû bénéficier, soit les mois de janvier et février 2006. En reprenant le montant calculé plus haut au titre de son salaire mensuel brut, soit 6'757 fr. 55, le demandeur a droit à une somme brute de 13'515 fr. 10 pour ces deux mois.

VII. Le demandeur réclame le paiement de trente semaines de vacances qu'il n'a pas prises en nature, soit cinq semaines de vacances par année sur six ans.

a) L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO). Cette disposition est relativement impérative, c'est-à-dire qu'il ne peut y être dérogé au détriment du travailleur (art. 362 al. 1 CO). Les vacances ont pour but essentiel de maintenir le travailleur en bonne santé et de lui permettre de faire disparaître la fatigue accumulée durant l'année (Cerottini, *Le droit aux vacances*, thèse Lausanne 2001, p. 253). S'agissant du salaire afférent aux vacances, l'art. 329d al. 1 CO prévoit que l'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature. Le salaire afférent aux vacances comprend ainsi le salaire de base, qu'il soit fixe ou variable, mais également les autres modes de rémunération complémentaires ayant un caractère de rémunération durable, comme les allocations familiales, les indemnités de résidence, le treizième salaire, les provisions, les commissions, la participation au chiffre d'affaire, ainsi que, dans certains cas, les pourboires et le remboursement des frais (Cerottini, *op. cit.*, p. 181). Chaque travailleur, y compris celui qui n'exerce qu'un travail à temps partiel, peut prétendre à des vacances ainsi qu'au paiement du salaire afférent aux vacances (Favre/Munoz/Tobler, *Le contrat de travail*, Code annoté, 2<sup>ème</sup> éd., n. 1.3 ad art. 329a CO et les références citées). Pour calculer le salaire afférent à quatre semaines de vacances annuelles, le taux habituellement retenu est de 8,33% du salaire annuel brut, 10,64% pour cinq semaines et 13,04% pour six semaines (Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 1.2 ad art. 329d CO). Selon l'art. 329d al. 2 CO, qui revêt un caractère impératif absolu (art. 361 CO), soit auquel il ne peut être dérogé ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. D'après une jurisprudence constante, l'employeur doit donc en principe accorder les vacances en nature. Celles-ci ne doivent pas être remplacées par des prestations en espèces, le salaire afférent aux vacances devant être payé à l'occasion de celles-ci, à défaut de quoi le but des vacances s'en trouverait compromis (Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 2.1 ad art. 329d CO et les références citées). Le Tribunal fédéral admet une exception dans des cas particuliers, comme le travail irrégulier à temps partiel et le travail intérimaire (Favre/Munoz/Tobler, *op. cit.*, n. 2.3 ad art. 329d CO et les références citées). Dans ces cas, l'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total est alors admissible. Cette méthode ne prive pas le travailleur du droit de bénéficier effectivement de ses vacances. Son seul effet consiste en ce que le salaire afférent aux vacances n'est pas payé durant la période de prise effective des vacances, mais compris dans le salaire payé durant les périodes de travail effectives. Le principe de l'indemnité afférente aux vacances est admis à trois conditions cumulatives: le contrat de travail écrit doit mentionner clairement le système adopté, les décomptes de salaire doivent indiquer de manière différenciée la part du salaire global destinée à indemniser les vacances et des circonstances exceptionnelles doivent le justifier (Wyler, *op. cit.*, pp. 356-357). L'obligation pour l'employeur d'octroyer les vacances en nature trouve également application pendant le

délai de congé, le remplacement des vacances par des prestations en argent étant en principe exclu. Cette obligation n'est cependant pas absolue et connaît des exceptions lorsque l'employeur n'est plus en mesure d'exécuter sa prestation en nature. En effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit souvent chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour ce faire (art. 329 al. 3 CO). Cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances et la récupération qu'elles doivent permettre, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté de trouver un autre travail et le solde de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.13 ad art. 329d CO et les références citées). A la fin du contrat de travail, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO). Sont notamment alors exigibles les créances pour des vacances qui n'ont pas été prises (SARB 1997, p. 146). b) En l'espèce, le demandeur est entré au service de la défenderesse en 1999 et il a travaillé régulièrement pour elle dès 2001 pendant au moins trente semaines par année, ce que la défenderesse a attesté. Les parties étaient donc liées par un contrat de travail à temps partiel. Il ressort de l'instruction du dossier que le demandeur n'a jamais bénéficié de vacances rémunérées pendant son activité pour la défenderesse, même s'il connaissait d'assez nombreuses périodes sans missions confiées par cette dernière, périodes pendant lesquelles il n'était pas payé. Les conditions à une éventuelle inclusion de vacances dans la rémunération perçue par le demandeur ne sont pas réunies. En effet, il n'existait pas de contrat de travail écrit ni de décomptes de salaires. La défenderesse a d'ailleurs admis qu'il n'a jamais été octroyé ni payé de vacances au demandeur qui ne touchait pas de rétribution durant ses vacances. Le demandeur avait donc droit à l'indemnisation de ses vacances pour les années 2001 à 2005. En reprenant le montant du salaire brut reçu par le demandeur de 2001 à 2005 et en admettant qu'il avait droit à quatre semaines de vacances par année pendant cette période, faute de preuve s'agissant d'un nombre de semaines plus élevé, l'indemnité pour les vacances non prises correspond à 8,33% du montant total qui lui a été versé pendant cinq années, soit une somme brute de 33'786 fr. ( $8,33\% \times 405'453 \text{ fr.}$ ). Les 3,3 jours de vacances dus au demandeur pour les mois de janvier et février 2006 ne seront pas indemnisés. Ils correspondent aux jours de vacances dus pendant les deux mois de délai de congé calculés ci-dessus sous chiffre VI. b) pendant lesquels le demandeur n'a pas eu à fournir de prestation à la défenderesse alors que celle-ci doit les rémunérer. Enfin, au vu de l'ensemble des circonstances, on ne saurait pour le surplus considérer que le demandeur aurait dû prendre une partie de ses vacances durant les deux premiers mois de 2006. Il n'a été averti que très tard de la fin des rapports de travail. Il est clair que les mois de janvier et février 2006 devaient, dans de telles conditions, être consacrés à la recherche d'un emploi plutôt qu'à la prise de vacances. VIII. Le demandeur prétend que, dès lors qu'il était lié à la défenderesse par un contrat de travail, celle-ci était tenue, en sa qualité d'employeur, de verser la moitié des cotisations AVS/AI/APG/AC en sa faveur. Ayant payé l'entier des cotisations à hauteur de 9,5% sur les revenus perçus de 2000 à 2005, il réclame le remboursement de la part patronale de 5,05%, soit 19'095 francs. a) Les cotisations aux assurances sociales obligatoires, soit l'assurance-vieillesse et survivants, l'assurance-invalidité, ainsi que les allocations pour perte de gain et l'assurance-chômage (sur la question des taux de cotisation aux assurances sociales, cf. Statistiques des assurances sociales suisses, édité par l'Office fédéral des assurances sociales, pp. 95, 111, 188 et 200), représentent un taux total de cotisation pour le salarié de 6,05%, soit 4,2% pour

l'assurance-vieillesse et survivants (art. 5 al. 1 LAVS [loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants du 20 décembre 1946; RS 831.10]), 0,7% pour l'assurance-invalidité (art. 3 al. 1 LAI [loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959; RS 831.20]), 0,15% pour les allocations pour perte de gain (art. 36 al. 1 RAPG [règlement sur les allocations pour perte de gain du 24 novembre 2004; RS 834.11]) et 1% pour l'assurance-chômage (art. 3 al. 2 et 3 LACI [loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982; RS 837.0]). b) En l'espèce, le montant précis des cotisations AVS payées par le demandeur ne ressort pas de l'instruction. En outre, dans le cadre du contrat de travail qui liait les parties, la défenderesse aurait dû verser une part patronale et le demandeur aurait dû verser une part salariale que la défenderesse aurait dû déduire de la rémunération brute. La défenderesse devrait donc aujourd'hui payer la part patronale à l'AVS et la caisse AVS devrait rembourser le trop-perçu au demandeur. Or, aucune conclusion n'a été prise dans ce sens. Le demandeur réclame en effet la part patronale des cotisations AVS à la défenderesse. L'octroi d'une telle prétention reviendrait à faire verser deux fois la part patronale par la défenderesse, qui paierait le montant réclamé au demandeur et devrait également s'acquitter de ses obligations sociales auprès de la caisse AVS. La conclusion prise par le demandeur, relative à ses cotisations AVS, ne peut donc lui être allouée. Il lui appartiendra d'agir auprès de l'AVS afin d'obtenir ce qu'il a versé en trop. IX. Le demandeur fait valoir que, ses relations avec la défenderesse relevant du contrat de travail, il aurait dû être affilié auprès de la Caisse de pension du personnel communal. Il réclame ainsi la prise en charge rétroactive des cotisations pour le deuxième pilier sur l'entier de ses revenus durant la période de 2000 à 2005, soit sur la base d'un salaire de 397'813 francs. a) S'agissant du 2<sup>ème</sup> pilier, la cotisation se calcule sur le salaire coordonné, soit sur la partie du salaire qui est actuellement comprise entre 23'940 et 82'080 fr. (art. 8 LPP [loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982; RS 831.40], art. 5 OPP2 [ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 18 avril 1984; RS 831.441.1]), soit 58'140 francs. L'art. 73 al. 1 LPP prévoit que chaque canton désigne un tribunal qui connaît, en dernière instance cantonale, des contestations opposant institutions de prévoyance, employeurs et ayants droit. Selon la jurisprudence, en cas de litige opposant un employeur et un employé, et soulevant une question spécifique du droit de la prévoyance professionnelle au sens étroit ou au sens large - obligation de l'employeur de payer des cotisations, par exemple - la compétence des juridictions mentionnées à l'art 73 LPP est ainsi donnée (ATF 125 V 165; ATF 122 V 320; ATF 122 III 57, rés. in JT 1996 I 620; SZS 2000, p. 145). Plus particulièrement, selon le Tribunal fédéral, dans le cas d'une contestation entre un employeur et un ayant droit sur le versement des cotisations par l'employeur à l'institution de prévoyance (art. 66 al. 2 et 3 LPP), ce ne sont pas les juridictions des prud'hommes qui sont compétentes, mais le juge désigné en vertu de l'art. 73 LPP, même si la question de l'existence d'un contrat de travail entre les parties doit être tranchée à titre préjudiciel (ATF 122 III 57; ATF 120 V 26 c. 2 et les références citées). En revanche, les voies de droit de l'art. 73 LPP ne sont pas ouvertes lorsque la contestation a un fondement juridique autre que le droit de la prévoyance professionnelle, même si elle doit avoir des effets relevant du droit de ladite prévoyance (ATF 125 V 165; ATF 122 V 320 c. 2b; ATF 122 III 57 c. 2a, rés. in JT 1996 I 620). Lorsque la cause ressortit au domaine spécifique du droit de la prévoyance professionnelle et met en cause le rapport d'assurance entre un ayant droit et une institution de prévoyance, mais ne relève pas des autorités judiciaires en matière civile, il y a lieu à déclinaoire d'office (JICC, K. c. P., 5 janvier 1999, 47/1999; ATF 119 V 440 c. 1b; ATF 116 V 218 c.

1a; ATF 114 V 102 c. 1b). Dans le canton de Vaud, l'autorité compétente était le Tribunal des assurances jusqu'au

### **E. 31**

décembre 2008 (art. 1 let. g LTA [loi sur le tribunal des assurances du 2 décembre 1959]). Aujourd'hui, l'art. 93 let. c LPA-VD (loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008; RSV 173.36) prévoit que, dans le domaine des assurances sociales, le Tribunal cantonal connaît des contestations et prétentions en matière de responsabilité relatives à la prévoyance professionnelle opposant institutions de prévoyance et de libre passage, employeurs et ayants droit. L'art. 83b LOJV dispose que la compétence de la Cour des assurances sociales est définie par l'art. 93 LPA-VD. Du point de vue des dispositions transitoires, l'art. 117 LPA-VD prévoit que les causes pendantes devant les autorités administratives et de justice administratives à l'entrée en vigueur de la loi sont traitées selon cette dernière (al. 1). Les actions de droit administratif pendantes devant les autorités de justice civile à l'entrée en vigueur de la loi demeurent traitées par ces autorités (al. 2). Il y a donc application immédiate de cette loi aux procédures en cours. Les art. 93 let. c LPA et 83b LOJV énoncent une règle impérative de compétence, dès lors qu'ils désignent une autorité prévue par le droit fédéral, soit par l'art. 73 LPP (JT 1962 III 78; JT 1955 III 117). En vertu de l'art. 57 al. 1 CPC, le juge examine d'office sa compétence et prononce le déclinatoire lorsqu'il n'est pas compétent. Lorsqu'il s'agit d'un cas de violation d'une règle de compétence impérative, il peut prononcer le déclinatoire en tout état de cause (JT 1967 III 3). Le déclinatoire peut donc être prononcé jusqu'au jugement (JT 1965 III 66), mais le juge ne peut toutefois prendre une telle décision sans en avoir avisé les parties et leur avoir fourni la possibilité de s'exprimer en les citant à son audience (JT 1970 III 49; JT 1967 III 3). Selon l'art. 61 CPC, si le déclinatoire est prononcé parce que la cause ne relève pas d'une autorité judiciaire du canton ou en raison d'une violation de la loi fédérale sur les fors, le demandeur est éconduit d'instance, l'art. 34 al. 2 de cette loi étant toutefois réservé (al. 1). Dans les autres cas, la cause est reportée, dans l'état où elle se trouve, devant l'autorité judiciaire compétente (al. 2). A l'exception des deux cas visés à l'al. 1, la règle est donc le report de la cause devant l'autorité judiciaire compétente (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3<sup>ème</sup> éd., n. 4 ad art. 61 CPC). Un déclinatoire partiel est possible (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 4 ad art. 61 CPC). b) En l'espèce, le demandeur, salarié, percevant un revenu annuel moyen de 81'090 fr. 60 (405'453 fr. pour cinq ans), aurait dû être affilié à une institution de prévoyance professionnelle. Cependant, cette question relative au devoir de l'employeur de verser des cotisations pour l'employé à une institution de prévoyance professionnelle relève de la compétence du juge désigné par l'art. 73 LPP. Dans le canton de Vaud, la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal est compétente. Le demandeur aurait dû ouvrir action directement devant cette autorité pour trancher ce point. Interpellées sur la question de l'éventuel déclinatoire partiel s'agissant de la conclusion IV de la demande et de la transmission de son examen à la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, les parties ne s'y sont pas opposées. Au vu de ce qui précède, le déclinatoire d'office partiel doit être prononcé sur la conclusion IV et la cause doit être reportée, dans l'état où elle se trouve, devant la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal, qui est compétente. X. Le demandeur a en outre conclu à ce que la défenderesse lui délivre un certificat de travail conforme à ses prestations selon l'art. 330a al. 1 CO. Il en a précisé le contenu en cours de procédure dans le délai qui lui a été imparti. La défenderesse s'est déterminée sur cette conclusion et a produit une attestation qui reprend le texte rédigé par le demandeur, à l'exception du terme "travaillé" qu'elle a

remplacé par "collaboré", de la précision des dates, de la durée et du caractère indépendant de la fonction du demandeur au sein de la défenderesse. a) Le certificat de travail a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches en vue d'un nouvel emploi (ATF 107 IV 35, JT 1982 IV 112). Le devoir de l'employeur d'établir un certificat de travail est une conséquence de celui de protéger la personnalité du travailleur ancré à l'art. 328 CO (JAR 2001, p. 229). Dans l'intérêt des tiers, le certificat doit être complet et conforme à la réalité (ATF 129 III 177, JT 2003 I 342). Savoir si un certificat est conforme à la réalité s'apprécie conformément à la compréhension que peut en avoir un tiers non averti (JAR 2006, p. 200). Le certificat de travail doit comporter les informations suivantes: la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (SARB 1999, p. 675). L'indication du motif de la fin des rapports de travail ne doit être donnée qu'à la demande du travailleur, à moins qu'elle apparaisse comme un renseignement indispensable pour un employeur potentiel (JAR 1998, p. 251). La prestation du travailleur est présumée être de bonne qualité. C'est au travailleur qu'il appartient de démontrer qu'elle était de très bonne qualité et à l'employeur d'établir qu'elle était insuffisante (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.21 ad art. 330a CO). b) En l'espèce, la prétention du demandeur n'est pas contestée par la défenderesse sous réserve de certains termes utilisés, notamment. On doit préciser le contenu du certificat en tenant compte des éléments qui ont été établis en procédure. Ainsi, le contrat ayant été qualifié de contrat de travail, il convient de mentionner que le demandeur a travaillé - plutôt que "collaboré", comme le propose la défenderesse - pour la défenderesse, et supprimer les termes de collaboration et d'indépendant qui ressortent de la version du certificat de travail produite par la défenderesse. S'agissant de la période pendant laquelle le demandeur a travaillé pour la défenderesse, il ne ressort pas de l'instruction du dossier que le contrat de travail ait pris fin exactement le 20 décembre 2005, ni, s'agissant du nombre d'heures effectuées, que le demandeur ait exécuté 8696 heures de formation pour la défenderesse. Ces éléments ne peuvent donc pas figurer dans le certificat de travail. En revanche, il a été admis par la défenderesse que le demandeur a travaillé en moyenne trente semaines par année, ce qui représenterait cinq mille heures pour l'ensemble de son activité et qui correspondrait à trente périodes par semaine, ce qui doit être précisé. XI. En définitive, il convient d'allouer au demandeur la somme de 47'301 francs. Compte tenu de sa nature salariale, ce montant est soumis aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC; la somme allouée au demandeur représente donc un montant brut (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO). a) L'intérêt moratoire ne court en principe que dès la mise en demeure du débiteur par l'interpellation (art. 102 al. 1 et 104 al. 1 CO), laquelle doit traduire la volonté du créancier, dûment manifestée au débiteur, de recevoir la prestation affectée d'un retard (Spahr, L'intérêt moratoire, conséquence de la demeure, in RVJ 1990 pp. 351-ss, spéc. p. 356). L'art. 339 al. 1 CO prescrit l'exigibilité de toutes les créances découlant du contrat de travail à la fin de celui-ci. Selon la doctrine, l'intérêt moratoire est dû dès que la prétention est exigible sans interpellation préalable (Aubert, op. cit., n. 4 ad art. 339 CO et les références citées à la note infrapaginale n. 2). b) En l'espèce, le contrat liant les parties a pris fin le 28 février 2006. Les intérêts relatifs à la somme de 13'515 fr., correspondant aux deux mois de salaire du délai de congé - janvier et février 2006 -, courent dès le 1<sup>er</sup> février 2006, échéance moyenne. S'agissant de la somme allouée au titre des vacances non prises pendant les années 2001 à 2005, soit 33'786 fr., les intérêts courent dès le 1<sup>er</sup> juillet 2003, échéance

moyenne. XII. a) Selon l'art. 92 al. 1 CPC, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ceux-ci comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 let. a et c CPC). Les frais de justice englobent l'émolument de justice, ainsi que les frais de mesures probatoires. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens (RSV 177.11.3). Les débours ont trait au paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée. A l'issue d'un litige, le juge doit rechercher lequel des plaideurs gagne le procès et lui allouer une certaine somme en remboursement de ses frais, à la charge du plaideur perdant. b) En l'occurrence, obtenant gain de cause sur le principe et sur une partie de ses conclusions, le demandeur W.\_\_\_\_\_ a droit à des dépens réduits d'un cinquième, à la charge de la défenderesse X.\_\_\_\_\_, qu'il convient d'arrêter à 24'650 fr. 90, savoir : a) 20'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 1'000 fr. pour les débours de celui-ci; c) 3'650 fr. 90 en remboursement des quatre cinquièmes de son coupon de justice.

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