

VD_FINDINFO Jug / 2012 / 160 vom 18. Juni 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-06-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2012___160

FR: VD_FINDINFO Jug / 2012 / 160 du 18 juin 2012

IT: VD_FINDINFO Jug / 2012 / 160 del 18 giugno 2012

Regeste

JUSTE MOTIF, RÉSILIATION IMMÉDIATE, CONTRAT DE TRAVAIL, SUBROGATION LÉGALE | 337 al. 2 CO, 337 al. 3 CO, 337 CO, 337c al. 1 CO, 337c al. 3 CO, 337c CO, 49 CO, 29 al. 2 LACI

Erwägungen

E. 2

aLOJV). IV. a) Aux termes de l'art. 319 al. 1 CO, 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 de travail ou le travail fourni (salaire aux pièces ou à la tâche). Les éléments caractéristiques du contrat de travail sont ainsi la prestation de travail ou de services, le rapport de subordination juridique, la rémunération et la durée déterminée ou indéterminée (Aubert, Commentaire romand, n. 1 ad art. 319 CO; Tercier/Favre, Les contrats spéciaux, n° 3255 s, p. 476). b) En l'espèce, les parties admettent avoir conclu un contrat de travail de durée indéterminée. Cette qualification doit être retenue, le contrat conclu par les parties contenant tous les éléments caractéristiques du contrat de travail. Le demandeur s'est en effet engagé à fournir une prestation personnelle contre une rémunération de la défenderesse, pendant une durée indéterminée. Le rapport de subordination est en outre établi puisqu'il ressort de l'instruction que le demandeur devait rendre des comptes à ses supérieurs, F. _____ puis V. _____, qui lui reprochait de prendre des initiatives personnelles. La défenderesse soutient que ce contrat était complété par des conditions générales, qu'elle a produites. Ces conditions sont plus favorables au demandeur que le régime légal, notamment pour ce qui est du versement du salaire en cas de maladie, prévu pour une durée de 730 jours (point 4.4.2), au lieu des trois mois dus selon l'art. 324a CO (cf. chiffre VI b ci-dessous). Le demandeur conteste toutefois avoir reçu le document en question et a effectivement fait retenir, faute de preuve contraire, que la preuve d'une remise de ce document, qui incombait à la défenderesse, n'avait pas été rapportée. Le présent jugement se fondera dès lors uniquement sur les clauses du contrat lui-même et sur les dispositions légales, à l'exclusion des règles desdites conditions générales, fussent-elles en faveur de l'employé. V. a) Les parties sont divisées sur la question du délai de résiliation du contrat de travail; elles s'opposent en particulier sur l'existence de justes motifs permettant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO. D'après l'art. 337 al. 2 CO, sont notamment des justes motifs 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 jusqu'à l'échéance du délai ordinaire du contrat. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes

motifs doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier (TF 4A_723/2011 du 5 mars 2012 c. 3; ATF 137 III 303 c. 2.1.1, JT 2012 II 209, JT 2011 II 390, SJ 2011 I 453; ATF 130 III 28 c. 4.1, JT 2004 I 63; ATF 129 III 380 c. 2.2; Aubert, op. cit., n° 2 ad art. 337c CO; Geiser/Müller, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, Berne 2012, n° 601 p. 226). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (TF 4A_559/2008 du 12 mars 2008 c. 4.1, ATF 129 III 380 c. 2.2). Un manquement moins grave peut également entraîner une résiliation immédiate, s'il a été répété malgré un avertissement. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il n'existe pas de critère absolu dans ce domaine, eu égard à la diversité des situations envisageables. Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc 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 (ATF 127 III 153 c. 1c, JT 2001 I 369). 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 (Aubert, op. cit., n. 5 ad art. 337c CO). Les juridictions cantonales disposent à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille. La gravité de l'acte, propre à justifier un licenciement immédiat, peut ainsi être absolue ou relative. Dans le premier cas, elle résulte d'un acte pris isolément (p. ex. le travailleur puise dans la caisse de l'employeur). Dans le second, elle résulte du fait que le travailleur, pourtant dûment averti, persiste à violer ses obligations contractuelles (p. ex. le travailleur, bien que sommé de faire preuve de ponctualité, n'en continue pas moins d'arriver en retard à son travail); ici, la gravité requise ne résulte pas de l'acte lui-même, mais - à l'image de la récidive en droit pénal - de sa réitération (ATF 127 III 153 précité c. 1c). Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels et la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 351 c. 4a et les références citées). 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 du 12 mars 2009 c. 4.1; ATF 130 III 28 précité c. 4.1, JT 2004 I 63 et les références citées). 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 (Wyler, *Droit du travail*, Berne 2008, p. 491, et la jurisprudence citée). C'est à l'employeur qu'il incombe de prouver l'existence de justes motifs (art. 8 CC; TF 4A_454/2007 du

E. 5

février 2008, c. 2.1; ATF 130 III 213 c. 3.2 in fine, JT 2004 I 223). b) En l'espèce, la défenderesse expose que le licenciement immédiat du demandeur a eu lieu en raison des

manquements de ce dernier en relation avec les activations de l'un des partenaires commerciaux de la défenderesse pendant l'été 2009, alors que plusieurs avertissements avaient été adressés au demandeur au cours des mois précédents. En l'espèce, toutefois, il n'y a pas lieu de considérer que le demandeur avait fait l'objet de quelconques avertissements formels préalables. On ne saurait en particulier tenir pour tel le procès-verbal de la rencontre du 12 janvier 2009, même s'il en ressort certains reproches à l'encontre du demandeur. En effet, un avertissement implique la menace d'un licenciement en cas de nouveau manquement (Wylér, op. cit., p. 490), totalement absente en l'espèce d'une démarche s'apparentant apparemment d'avantage à un entretien d'évaluation qu'à une remise à l'ordre. Quelques jours plus tard d'ailleurs, la défenderesse a délivré au demandeur, à l'occasion de son changement de supérieur direct, un certificat totalement élogieux, exempt de toute réserve et soulignant notamment sa maîtrise des tâches confiées, son attitude collégiale, sa correction et ses très bonnes relations avec ses supérieurs et collègues. Sans ignorer le caractère parfois lénifiant de tels certificats, la Cour considère qu'il s'agit néanmoins de documents ayant une portée juridique, qui engagent celui qui les délivre. Au vu du texte signé par ses responsables le 31 janvier 2009, la défenderesse ne saurait prétendre qu'avant cette date elle était en réalité mécontente du demandeur et venait de le menacer de licenciement. Même après le 31 janvier 2009, on cherche d'ailleurs en vain au dossier les avertissements invoqués par la défenderesse. On ne saurait en particulier reconnaître cette valeur aux messages électroniques de Patrick Kunzi de début février 2009. Là non plus, il n'y a en effet aucune menace claire, mais seulement l'affirmation de la volonté du nouveau supérieur du demandeur que celui-ci se cantonne dans un rôle subordonné et ne prenne pas d'initiatives. Tout au plus peut-on en déduire qu'aux yeux dudit nouveau supérieur en tout cas le demandeur ne devait guère bénéficier d'autonomie dans son travail. Il n'avait donc pas la qualité de cadre autonome pouvant justifier, selon la jurisprudence rappelée ci-dessus, des conditions de licenciement immédiat moins strictes. En réalité, le licenciement du demandeur semble avoir été dû surtout au fait que l'un des partenaires commerciaux de la défenderesse, l'entreprise L._____, aurait abusé sur la suggestion dudit demandeur d'une offre promotionnelle en procédant à des activations de cartes SIM "prepaid" en masse, contournant également la limitation de cinq cartes par personne imposée par la défenderesse pour activer jusqu'à dix cartes par personne. C'est d'ailleurs le seul motif invoqué dans la lettre recommandée du 26 juin 2009 confirmant le congé. L'offre promotionnelle en question était une initiative de la défenderesse, qui n'était pas limitée au partenaire en question. Elle consistait semble-t-il à proposer à des conditions très favorables aux clients une carte SIM "prepaid" comprenant un crédit gratuit de CHF 20.-. Il n'était pas dans l'intérêt de la défenderesse que les clients bénéficient de cette offre pour plusieurs cartes, qui ne seraient pour la plupart pas rechargées une fois le crédit initial épuisé, ce que le demandeur, professionnel de la branche et employée de longue date, ne pouvait pas ignorer. La défenderesse n'avait toutefois pas jugé utile d'instaurer des limitations particulières en relation avec cette offre, même si le risque d'abus était objectivement prévisible. Elle n'avait pas non plus pris des mesures pour remédier à la faille de son système informatique qui permettait l'activation de deux fois cinq cartes par personne. Or, elle en avait connaissance puisque cette faille avait déjà été exploitée dans une moindre mesure par le passé dans d'autres entreprises sans que le demandeur y soit pour rien. Dans ce contexte, on peut uniquement reprocher au demandeur de ne pas avoir empêché le partenaire d'abuser de l'offre et de l'avoir informé et de la faille du système informatique de la défenderesse. Ce faisant, le demandeur a certes adopté un comportement

peu loyal qui lui permettait d'augmenter le volume de ses propres commissions, et ce au détriment des intérêts commerciaux immédiats de la défenderesse, mais l'instruction n'a pas permis d'établir qu'il avait agi de manière totalement contraire aux instructions reçues, ni que la défenderesse aurait subi de ce fait un dommage particulièrement important. En l'absence d'avertissement préalable, ces faits ne constituent donc pas des justes motifs au sens de la jurisprudence susmentionnée; le manquement du demandeur ne peut en effet pas être considéré comme particulièrement grave, au point de provoquer une rupture du lien de confiance avec la défenderesse. Le fait que le demandeur ait occupé une position d'Account Manager dans l'entreprise de la défenderesse ne modifie en rien cette appréciation. En effet, comme on l'a vu, il ne disposait pas d'une grande autonomie; il devait s'en tenir strictement aux instructions d'un supérieur qui épiait ses rendez-vous, lui demandait régulièrement des comptes et lui reprochait toute initiative personnelle. Il n'y a dès lors pas lieu de reconnaître plus facilement l'existence de motifs justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail en l'espèce. VI. Qu'elle soit justifiée ou injustifiée, la résiliation pour justes motifs entraîne la fin immédiate des rapports de travail, sans intervention du juge (Wylér, op. cit., p. 513; Venturi-Zen-Ruffinen, La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, thèse Fribourg 2007, p. 74 n° 202). Le travailleur n'a donc plus l'obligation d'offrir son travail (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, Bâle, Zurich, Genève 2012, n° 10 ad art. 337c CO). L'employeur qui ne parvient pas à établir l'existence de justes motifs doit toutefois verser au travailleur ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). Le montant dû au travailleur dépend de l'échéance du délai de congé ordinaire (a), du droit au salaire du travailleur pendant ce délai (b) et du montant du salaire du travailleur (c). a) Aucune disposition conventionnelle relative au délai de résiliation n'étant applicable en l'espèce (cf. ch IV let. b ci-dessus), le régime supplétif légal s'applique. En vertu de l'art. 335c al. 1 et 2 CO, le délai de congé ordinaire est d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois ultérieurement. Si le congé a été donné avant l'une des périodes de protection visées à l'art. 336c al. 1 CO et que le délai de résiliation n'a pas encore expiré, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période de protection (art. 336c al. 2 CO). Sont considérées comme des périodes de protection notamment l'accomplissement d'un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou d'un service civil (art. 336c let. a CO) ou l'incapacité de travail totale ou partielle résultant notamment d'une maladie non imputable à la faute du travailleur (art. 336c al. 1 let. b CO). Dans ce dernier cas, la protection est limitée dans le temps; elle est de 180 jours maximum à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO in fine). Des suspensions dues à des causes différentes peuvent être cumulées (Subilia/Duc, *Droit du travail*, Lausanne 2010, n. 55 s. p. 604 ss; Wylér, op. cit., p. 570). En l'espèce, la défenderesse ayant succédé juridiquement à N. _____, on doit considérer que le demandeur était employé de la défenderesse depuis le 1^{er} septembre 1998. Son licenciement lui a été communiqué le 26 juin 2009, soit pendant sa onzième année de service. Il a subi une atteinte à sa santé qui a débuté le jour même de son licenciement et l'a totalement empêché de travailler jusqu'au 30 novembre 2009, soit pendant 158 jours. Le demandeur a également accompli un service civil pendant sept jours, soit les 2 et 3 février 2010 et du 15 au 19 février 2010. Le délai de congé aurait ainsi été de trois mois en cas de congé ordinaire. La période d'incapacité de travail liée à la maladie, d'une durée inférieure à 180 jours, aurait dû être prise en compte dans son intégralité pour la suspension du délai de congé. En revanche, la période consacrée au service civil, inférieure à onze jours, n'aurait

pas suspendu ce délai. Le délai de congé légal reporté serait ainsi arrivé à échéance le 28 février 2010. b) Reste à déterminer à quels montants le demandeur aurait eu droit entre le jour de son licenciement et le 28 février 2010. A cet égard, il convient de distinguer entre les périodes où le demandeur était apte au travail et celles où il était empêché de travailler. Pendant les premières, le demandeur aurait eu droit à son salaire plein (Wyler, op. cit., p. 513 ss). Pour les secondes, il convient de se référer à la réglementation légale applicable, et non, comme on l'a vu, à des dispositions des conditions générales produites par la défenderesse, peut-être plus favorables mais dont l'application a été victorieusement contestée par le demandeur ou son conseil (cf. point IV b) ci-dessus). En vertu de l'article 324a CO, le travailleur empêché de travailler sans faute de sa part en raison d'une maladie ou de l'accomplissement d'une obligation légale, a droit à son salaire pour un temps limité (al. 1). L'employeur paie en principe un salaire de trois semaines pendant la première année de service et, ensuite, un salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières du cas d'espèce (al. 2). Selon l'échelle bernoise habituellement utilisée en Suisse romande pour fixer le droit au salaire en cas d'incapacité de travail liée à une maladie, le salaire est dû pendant quatre mois s'agissant de la 10^{ème} à la 14^{ème} année de service. Les montants totaux de l'indemnité devant être décidés en équité, les durées résultant de cette échelle peuvent être modulées ou arrondies (Aubert, op. cit., n. 38 ad art. 324 CO; Wyler, op. cit., p. 227 s.). En l'espèce, une indemnité équivalente à quatre mois de salaire aurait ainsi pu être allouée pour l'ensemble de la période d'incapacité de travail. Si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé le demandeur aurait ainsi perçu sept mois de salaire, soit trois mois pendant le délai de congé ordinaire et quatre mois pendant la période de suspension. c) Sur la base des fiches de salaire produites par le demandeur pour ses six derniers mois d'activité, la Cour de céans a retenu un salaire mensuel moyen brut de 14'272 fr. 10. Il faut déduire de ce montant ce que le demandeur a épargné à la suite de la cessation du contrat de travail (art. 337c al. 2 CO), soit en particulier le montant mensuel de 650 fr. que le demandeur percevait en remboursement des frais de bureau à domicile. d) La défenderesse doit ainsi verser au demandeur un montant de 95'354 fr. 70 (13'622 fr. x 7) à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO, dont il conviendra de déduire les versements perçus de l'assurance perte de gain D. _____ pour la période considérée, soit : 8'026 fr. 35 valeur au 11 septembre 2009, 2'214 fr. 15 valeur au 8 octobre 2009, 7'196 fr. 05, valeur au 16 octobre 2009 et 4'516 fr.

E. 10

au 18 décembre 2009. VII. a) En sus du dédommagement prévu à l'art. 337c al. 1 CO, 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 pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO 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 de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale et personnelle, du temps qu'il a passé au service de l'employeur et de la manière dont le licenciement lui a été signifié. Le temps que l'employé met à retrouver une nouvelle activité peut également aggraver l'atteinte causée par le congé injustifié. Une

éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (TF 4A_218/2012 du 24 juillet 2012, c. 2.2 et 2.4; TF 4A_660/210 du 11 mars 2011 c. 3.2 et 3.3; ATF 123 III 391 c. 3, JT 1998 I 126, SJ 1998 91). b) En l'espèce, lorsqu'il a été licencié, le demandeur avait quarante ans et il travaillait au service de la défenderesse depuis environ dix ans. Par la suite, il est resté sans emploi pendant plus de neuf mois. Le licenciement est en outre intervenu de manière assez abrupte, moins de deux mois après que le demandeur ait été gratifié d'un montant de 1'000 fr. à titre de "Special Award for Employee's Commitment". Le demandeur soutient que le choc lié à ce licenciement a provoqué chez lui une dépression qui l'a empêché de travailler pendant plusieurs mois. Toutefois, un lien de causalité naturelle entre la maladie attestée par les certificats médicaux produits, qui n'en spécifient pas la nature, n'est pas strictement établi. Par ailleurs, l'instruction n'a pas permis de déceler un quelconque comportement inadéquat de la part des employés de la défenderesse, ni aucune circonstance particulièrement humiliante lors de la séance du 26 juin 2009, au cours de laquelle le licenciement a été signifié au demandeur. De telles circonstances ne peuvent pas non plus être déduites du contenu du courrier adressé au demandeur le jour-même, en particulier du tutoiement du demandeur ou de l'omission des motifs de licenciement. En effet, d'une part, le tutoiement était d'usage dans les relations entre les parties, d'autre part, le demandeur venait d'avoir une discussion avec son supérieur au sujet des activations de masse de l'entreprise L._____ et des explications lui avaient été demandées par courriel; il ne peut donc pas être suivi lorsqu'il affirme qu'il ignorait les motifs du mécontentement de la défenderesse. C'est également à tort que le demandeur fait grief à la défenderesse d'avoir communiqué son licenciement le jour même aux employés et clients concernés, puisque le demandeur représentait la défenderesse auprès de différents partenaires auxquels il fallait bien indiquer à qui s'adresser à l'avenir. Compte tenu de ce qui précède, une indemnité moyenne correspondant à trois mois de salaire net, soit 35'820 fr. (3 x [13'622 fr. – 13'622 fr. x 0.1235]) doit être allouée au demandeur. VIII. a) Le demandeur estime encore avoir subi une atteinte à sa personnalité importante, justifiant l'allocation d'une indemnité pour tort moral supplémentaire, en raison des circonstances de son licenciement et des propos tenus par la défenderesse dans sa réponse, qu'il considère inutilement blessants. La protection de la personnalité du travailleur dans ses relations avec son employeur pendant mais aussi après les rapports de travail est garantie par les art. 328 CO (SJ 1989 p. 669; Bettex, L'application temporelle de l'art. 328 CO, in : Wyler (éd.), Panorama II du droit du travail, p. 58 ss. et la jurisprudence citée), qui peut entrer en concours avec de l'art. 28 CC (Bettex, op. cit., p. 62) ou l'art. 41 CO (TF 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 précité c. 2.5.1). Dans le cadre particulier des procédures judiciaires, la personnalité du travailleur opposé à son employeur est également protégée par l'obligation de diligence des avocats, imposée par leurs règles professionnelles (cf. art. 12 let. a LLCA [loi fédérale du 23 juin 2000 sur la libre circulation des avocats; RS 935.61]). Il en découle un devoir de l'avocat de rester objectif et de renoncer à des insultes personnelles, des diffamations ou des allégations injurieuses envers la partie adverse. Celui-ci peut certes adopter un comportement énergique et s'exprimer de façon cinglante, mais il ne doit pas offenser inutilement la partie adverse, c'est-à-dire qu'il ne doit pas faire des allégations qui n'ont aucun lien objectif avec le procès et qui sont uniquement censées humilier ou dénigrer la dite partie adverse (ATF 131 IV 154 précité c. 1.3.2, JT 2007 IV 3; Bohnet/Martenet, Droit de la profession d'avocat, n. 1288 ss, p. 540 ss). Le salarié victime d'une atteinte à sa

personnalité du fait de son employeur ou des auxiliaires du celui-ci (art. 101 al. 1 CO) peut prétendre à une indemnité pour tort moral. L'art. 49 al. 1 CO (applicable par renvoi de l'art. 99 al. 3 CO) prévoit en effet que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral toutefois, l'allocation cumulative d'une indemnité pour tort moral au sens de l'art. 49 CO, en sus de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO ne se justifie en principe pas. Du fait de sa finalité réparatrice, l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO embrasse en effet en principe toutes les atteintes à la personnalité du travailleur qui découlent de la résiliation abusive du contrat. Demeure réservée l'hypothèse dans laquelle une telle atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire ne suffirait pas à la réparer. Sous cette réserve, l'application de l'art. 49 CO, parallèlement à l'art. 337c al. 3 CO, ne saurait entrer en ligne de compte que dans des circonstances exceptionnelles. On songe ici, par exemple, à des reproches de type diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresserait au travailleur à l'occasion de son licenciement ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment des employeurs potentiels du travailleur congédié (TF 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 précité c. 2.3 et les références citées; Geiser/Müller, op. cit., n° 610 p. 228). b) Le demandeur estime avoir subi un tort moral grave et important en raison des circonstances de son licenciement et des propos tenus par la défenderesse dans sa réponse, qu'il considère inutilement blessants. Les griefs relatifs aux circonstances du licenciement du demandeur ont déjà été examinés dans le cadre de la fixation de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO. Pour les raisons évoquées au chiffre VII b ci-dessus, ces circonstances ne présentent pas le caractère exceptionnel requis par la jurisprudence susmentionnée; elles n'ont du reste même pas justifié l'allocation de l'indemnité maximale de l'art. 337c al. 3 CO. Quant aux propos contenus dans la réponse, ils doivent être considérés comme n'excédant nullement ce qui est normal vu la position soutenue par la défenderesse, dans leur ensemble. Seule l'allégation selon laquelle le demandeur aurait agi par cupidité dans l'affaire L. _____ pourrait être perçue comme blessante. Cette allégation, certes peu flatteuse pour le demandeur, reste toutefois en lien avec le litige puisqu'elle fait référence au fait que le comportement déloyal reproché au demandeur lui permettait d'augmenter le volume de ses commissions. Dans ce contexte, cette déclaration ne saurait être stigmatisée, voir considérée comme inutilement offensante. Partant, aucune indemnité supplémentaire en réparation du tort moral ne doit être allouée au demandeur. IX. a) A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO). L'employeur est ainsi tenu de verser un intérêt moratoire calculé à compter de la résiliation immédiate du contrat, qui fixe le moment à partir duquel la créance est exigible (Wylter, op. cit., p. 519; Geiser/Müller, op. cit., n° 679 p. 255). Cet intérêt est à 5 % l'an, même si un taux inférieur avait été fixé pour l'intérêt conventionnel (art. 104 al. 1 CO). b) Les créances du demandeur à l'encontre de la défenderesse portent ainsi intérêt à 5 % l'an dès le 26 juin 2009. X. a) L'intervenante a réclamé le remboursement d'un montant de 23'160 fr. 20 net avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 avril 2010, représentant les indemnités versées au demandeur pour les mois de janvier, février, mars et avril 2010. En vertu de l'art. 29 al. 2 LACI (loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982; RS 837.0), en opérant le versement des indemnités de chômage, la caisse se subroge à l'assuré dans tous ses droits, jusqu'à concurrence de ce versement. Cette subrogation est une cession légale au sens de l'art. 166 CO; elle intervient sans formalité et indépendamment de toute

manifestation de volonté de l'assuré. Le débiteur est libéré envers le créancier, mais il doit la prestation au tiers qui a désintéressé le créancier. En d'autres termes, l'assuré perd la créance qu'il aurait pu faire valoir contre l'employeur, à concurrence des prestations de l'assurance-chômage; la caisse devient titulaire de cette créance, le travailleur ne conservant ses prétentions que pour la part non couverte par les indemnités journalières (TF 4A_192/2009 du 14 janvier 2010 c. 5.3.1; TF 4C.259/2003 du 2 avril 2004 c. 4; Streiff/Von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO; Munoz, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse Lausanne, 1992, p. 198). b) En l'espèce, la caisse est subrogée aux droits du demandeur pour les montants des prestations versés pour les mois inclus dans le délai de congé tel que défini au point ci-dessus, soit les mois de janvier et février 2010. Pour cette période, la caisse a versé les montants suivants : 7'107 fr. 90 le 26 janvier 2010, 3'584 fr. 15 le 7 avril 2010 et 177 fr. 30 le 23 avril 2010, soit un total de de 10'869 fr. 35. L'intervenante, qui a été autorisée à intervenir au procès et à prendre contre la défenderesse les conclusions requises, dispose ainsi d'une créance à l'encontre de la défenderesse d'un montant de 10'869 fr. 35, qui porte intérêt à 5% l'an dès le 29 avril 2010. XI. a) En vertu de l'art. 92 CPC-VD, 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-VD). Lorsque aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, le juge peut réduire les dépens ou les compenser (art. 92 al. 2 CPC-VD). b) Les frais de justice englobent l'émolument de justice ainsi que les frais de mesures probatoires. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens du 17 juin 1986 (TFJC; RSV 270.11.5). Les débours consistent dans le paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée (timbre, taxes, estampilles). Obtenant principalement gain de cause G._____ a droit à des dépens réduits d'un tiers, à la charge de K._____, qu'il convient d'arrêter à 23'543 fr. 40, 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) 2'543 fr. 40 en remboursement d'un tiers de son coupon de justice. c) L'intervenante obtient également gain de cause sur le principe et une partie de ses conclusions. Elle n'intervient toutefois pas par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel et ne supporte aucun frais de justice. Partant, elle n'a pas droit à l'allocation de dépens.

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