

# VD\_GERICHTE CT04.010624 vom 8. Oktober 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-10-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_CT04.010624](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_CT04.010624)

FR: VD\_GERICHTE CT04.010624 du 8 octobre 2009

IT: VD\_GERICHTE CT04.010624 del 8 ottobre 2009

## Erwägungen

### E. 1

Le demandeur J. \_\_\_\_\_ a été joueur de hockey professionnel de 1972 à 1990. Par la suite, il a travaillé comme entraîneur professionnel dans divers clubs en Suisse et à l'étranger. La défenderesse N.A. \_\_\_\_\_ SA (ci-après : [...], anciennement [...]) est une société anonyme, ayant son siège à [...]. Elle a pour but social de favoriser et de développer la pratique du hockey sur glace, de former la jeunesse à ce sport, de participer à des compétitions et de mettre sur pied des spectacles et événements sociaux culturels en rapport avec la pratique du hockey sur glace. Son équipe professionnelle, le N.B. \_\_\_\_\_, a encore évolué en ligue nationale A (LNA) du championnat suisse durant la saison 2004-2005. Ce club figure au nombre des plus anciens de la ligue nationale. Il peut se targuer d'un public exceptionnel. L'attente des supporters et des sponsors a toujours été importante.

### E. 2

Le 26 avril 2000, les parties ont conclu un contrat "d'entraîneur et directeur sportif" pour une durée de trois ans, soit du 1er mai 2000 au 30 avril 2003. Le demandeur était à la tête de la première équipe du club, en qualité d'entraîneur principal. Son salaire a été fixé pour la saison 2000-2001 à 132'000 fr. brut, soit dix fois 13'200 fr. brut, payable pour la première fois le 31 juillet 2000. Pour la saison 2001-2002, son salaire devait être augmenté à 144'000 fr. brut, soit dix fois 14'400 francs payable la première fois le 31 juillet 2001. Pour la saison 2002-2003, son salaire était fixé à 156'000 fr. brut, soit dix fois 15'600 fr. payable la première fois le 31 juillet 2002. En sus de ce salaire, il était convenu que le demandeur recevrait le paiement de ses frais de

- 3 - déplacement, représentant 18'000 fr. pour la saison 2000-2001, 16'000 fr. pour la saison 2001-2002 et 14'000 fr. pour la saison 2002-2003. A cela s'ajoutaient encore des primes en fonction des résultats de l'équipe. A la fin de la première saison sous l'égide du demandeur, l'équipe de la défenderesse a terminé au premier rang du championnat de LNB (ligue nationale B), a gagné les play-off de LNB devenant ainsi championne suisse de LNB et a été en conséquence promue en LNA. Cette ascension en LNA est aussi le fruit du travail du demandeur. La défenderesse manquait de jeunes joueurs talentueux issus du club et n'avait pas les moyens financiers suffisants pour pouvoir engager des renforts suisses et étrangers. Ainsi, comme la défenderesse l'a elle-même admis sur son site internet, "personne n'aurait raisonnablement parié un kopek sur la bande de [...] en début de saison". Lors de cette saison, le N.B. \_\_\_\_\_ était largement dirigé par D. \_\_\_\_\_, administrateur délégué, qui présidait en fait aux commandes du club. Il était notamment responsable des transferts et prenait toutes les décisions importantes y relatives. En dépit des résultats sportifs obtenus lors de cette saison, le demandeur n'a pas fait l'unanimité sur ses compétences. Ainsi, il n'a pas fait jouer lors des phases finales le gardien titulaire du

N.B. \_\_\_\_\_, [...] dont le maillot est fixé au panthéon de [...]. Ce choix a suscité de l'incompréhension, même au sein de la première équipe. Au cours de cette saison, le N.B. \_\_\_\_\_ disposait de deux gardiens, soit [...] et [...]. Lors des matchs de promotion-relégation LNA-LNB contre le HC [...], [...] a été engagé comme gardien titulaire. Lors de la deuxième rencontre de la demi-finale contre [...], [...] a déclaré à la presse ce qui suit : "L'équipe n'a pas d'âme. Je suis d'une nature optimiste, mais là vraiment, je ne vois pas de solution."

- 4 - Selon certains, le demandeur se montrait autoritaire, fermé au dialogue avec certains joueurs et peu enclin à faire confiance aux jeunes talents du club.

- 5 - Le 30 avril 2001, le demandeur a quitté le N.B. \_\_\_\_\_ pour entraîner la première équipe du CP [...] dès le 1er mai 2001, profitant ainsi d'une clause libératoire de son contrat. Il est resté quelques mois à [...], avant d'être libéré de ses obligations à la mi-janvier 2002 et de quitter définitivement ce club à la fin du mois d'octobre 2002, d'un commun accord avec les dirigeants. En cours de saison 2002-2003, soit à la mi-novembre 2002, le demandeur a pris les rênes du HC [...] qui s'est qualifié pour les play-off. Il a ensuite été mis un terme à son engagement pour ce club. A [...] et à [...], on lui a reproché les mauvais résultats des équipes et sa mauvaise communication avec les joueurs. Depuis l'année 2000, le demandeur a ainsi plutôt connu des échecs professionnels.

### **E. 3**

Le N.B. \_\_\_\_\_ a été entraîné par F. \_\_\_\_\_ durant les saisons 2001-2002 et 2002-2003, terminant le championnat de LNA respectivement à la neuvième et à la douzième place, à chaque fois sur douze équipes. Lors de la saison 2002-2003, le N.B. \_\_\_\_\_ n'a pas eu à jouer les play-out suite à un recours des [...]. Lors de la saison 2001-2002, première saison sous l'égide de F. \_\_\_\_\_, le N.B. \_\_\_\_\_ a réussi sa meilleure saison en LNA, terminant le championnat avec une moyenne de 0.90 point par match. Durant la saison 2002-2003, il a réalisé une moyenne de 0.70 point par match . F. \_\_\_\_\_ a continué à entraîner le N.B. \_\_\_\_\_ durant le début de la saison 2003-2004. L'équipe a remporté, dans les dix-sept premiers matchs du championnat, un total de treize points, soit une moyenne de 0.76 point par match. Le N.B. \_\_\_\_\_ a évolué au complet pour douze de ces dix-sept matchs et avec un joueur blessé pour les cinq autres, dont il en a perdu quatre. Pour ces dix-sept matchs, l'équipe avait en moyenne 0.29 joueur blessé par match. Sur l'ensemble de la saison, le N.B. \_\_\_\_\_ a réalisé une moyenne de 0.68 point par match.

- 6 -

- 7 - La défenderesse n'était pas satisfaite des services de son entraîneur F. \_\_\_\_\_. Elle estimait notamment que les entraînements n'étaient pas assez intensifs et que les joueurs ne semblaient plus livrer le meilleur d'eux-mêmes durant les matchs.

### **E. 4**

Alors que le demandeur était sans emploi, la défenderesse l'a contacté pour lui proposer, par l'intermédiaire de D. \_\_\_\_\_, alors administrateur responsable de la première équipe, la succession de F. \_\_\_\_\_. Le demandeur et D. \_\_\_\_\_ ont eu une discussion au domicile de ce dernier, en présence également de [...], alors administrateur vice- président de la défenderesse. Par courrier du 5 novembre 2003, la défenderesse a écrit ce qui suit au demandeur, qui a contresigné ce courrier pour accord : "Entraîneur de la 1ère équipe du

N.B. \_\_\_\_\_ Monsieur, Suite à nos divers entretiens, nous vous confirmons votre engagement en tant qu'entraîneur de la 1ère équipe du N.A. \_\_\_\_\_ SA. Nous vous informons ci-après des conditions principales de votre engagement et vous ferons parvenir prochainement votre contrat définitif : Durée du contrat : du 6 novembre 2003 au 30 avril 2004 Traitement : CHF 11'000.- brut par mois, payable la 1ère fois le 30 novembre 2003. Prime : CHF 10'000.- en cas de participation aux play-off Conditions particulières : - voiture fournie par le club (services, impôts, assurance, payés par le club, benzine et vignette payées par l'utilisateur). - 1 place de parc - communications téléphoniques payées par le club - 2 abonnements places assises Nous vous confirmons également votre engagement pour les saisons 2004-2005 et 2005-2006 selon des conditions à négocier et ceci sans aucune clause libératoire.

- 8 - Vous voudrez bien nous retourner, pour accord, copie de la présente, datée et signée. [...] Il n'est pas établi qu'un autre contrat ait été rédigé postérieurement. Le demandeur s'est vu remettre un véhicule de modèle Chrysler PT Cruiser 2.0, au nom de I. \_\_\_\_\_ SA, [...]. Selon Z. \_\_\_\_\_, alors président du conseil d'administration de la défenderesse, et D. \_\_\_\_\_, la défenderesse N.A. \_\_\_\_\_ SA entendait conclure un contrat de durée déterminée jusqu'au 30 avril 2004 avec le demandeur. D'après ces témoins, tout devait être renégocié pour d'éventuelles saisons supplémentaires, y compris le principe de l'engagement du demandeur. Z. \_\_\_\_\_ a confirmé que s'il avait été réengagé, le salaire du demandeur aurait certainement été négocié à la hausse par rapport à ce qui était prévu dans le contrat du 5 novembre 2003, les montants compris dans celui-ci devant servir de base de négociations. Le demandeur allègue quant à lui qu'il ne souhaitait pas être engagé pour une période de courte durée, mais entendait accepter un contrat courant jusqu'au 30 avril 2006. Il a d'ailleurs décliné au printemps 2004 une offre d'engagement d'un autre club pour la saison 2003-2004 uniquement, le [...], pour le motif qu'il avait reçu une offre de durée contractuelle plus longue. Sur la question de la durée du contrat, la Cour ne retient pas les témoignages précités de Z. \_\_\_\_\_ et de D. \_\_\_\_\_, qui sont ou ont été membres du conseil d'administration de la défenderesse. Ils sont en effet contraires au texte clair du contrat, ainsi qu'à la teneur du communiqué de presse diffusé par la défenderesse au lendemain de l'engagement du demandeur (cf. infra ch. 5). Il ressort de ces éléments du dossier que l'engagement du demandeur courait jusqu'au 30 avril 2006 et

- 9 - non jusqu'au 30 avril 2004. Quant à la question des modalités d'engagement du demandeur, il faut retenir que le salaire de celui-ci n'aurait pas été inférieur à 11'000 fr. brut par mois. Le public a réservé un bon accueil au demandeur en raison des résultats obtenus lors de son précédent contrat avec la défenderesse. En revanche, son engagement a été accueilli avec davantage de scepticisme par la presse et les joueurs. Le demandeur a néanmoins assuré qu'il ferait des efforts pour mieux communiquer, notamment avec les joueurs de la première équipe et avec les médias. Il a déclaré vouloir porter les joueurs à leur meilleur niveau.

## **E. 5**

F. \_\_\_\_\_ a été remercié au début du mois de novembre 2003. Le demandeur lui a ainsi succédé dès le 6 novembre 2003. Par communiqué du conseil d'administration, diffusé sur le site internet officiel de la défenderesse, le public a été à ce moment informé que F. \_\_\_\_\_ avait été remplacé avec effet immédiat par le demandeur "engagé pour la fin de la présente saison et pour les deux saisons suivantes".

## **E. 6**

La venue du demandeur au N.B. \_\_\_\_\_ a été critiquée par la presse. Ainsi, on a pu lire dans l'édition du Matin du 6 novembre 2003 : "- J. \_\_\_\_\_ au N.B. \_\_\_\_\_ – Le mauvais choix – Hautain, Mauvais psychologue, Pas aimé des joueurs, Sans palmarès en LNA; - Dans le petit monde de la rondelle, le [...] ne jouit pas d'une forte cote de sympathie malgré son indéniable connaissance du jeu et de ses acteurs. Son attitude hautaine est insupportable pour la plupart des techniciens implantés dans la ligue de référence. Son manque de psychologie lui a valu de multiples inimitiés dans l'intimité des vestiaires. - Le [...] s'est engagé pour deux ans et demi avec le club vaudois. Un choix intolérable pour le directeur technique, [...], qui a pris la poudre d'escampette. - L'annonce de ces changements a choqué les joueurs. [...] Le nom du nouvel entraîneur, lui, a agi comme une bombe entre les oreilles des hockeyeurs. Ceux qui ont déjà officié sous les ordres du [...] n'ont pas affiché de sourire en apprenant la nouvelle."

- 10 - Dans le même article, on a pu lire ce qui suit au sujet de F. \_\_\_\_\_ : "- [...] victime du [...] - Je sais simplement que les joueurs étaient derrière moi. Beaucoup m'ont téléphoné quand ils ont appris mon licenciement. Certains pleuraient..."

## **E. 7**

La défenderesse n'a pas engagé de successeur à [...], qui a alors démissionné du poste de directeur sportif qu'il occupait sous l'entraîneur précédent. Le demandeur allègue qu'il a dû cumuler ce poste avec celui d'entraîneur et que cela a entraîné pour lui une surcharge de travail, représentant en moyenne au moins deux heures supplémentaires par jour. Z. \_\_\_\_\_ a indiqué que le poste de directeur sportif avait été assumé par le demandeur et par D. \_\_\_\_\_, ce dernier ayant d'ailleurs occupé cette fonction précédemment. D. \_\_\_\_\_ a toutefois déclaré qu'au moment de l'engagement du demandeur, le travail du directeur sportif était pour l'essentiel terminé puisque l'équipe était constituée et qu'un tel directeur aurait alors dû s'occuper surtout de la formation de l'équipe pour la saison suivante; il n'était toutefois pas prévu que le demandeur s'occupe de cette tâche. Les articles parus dans la presse à l'époque précisent que le demandeur ne porterait "pas la casquette de directeur technique". Au vu de ces éléments contradictoires, on ne saurait retenir comme constant que le demandeur aurait cumulé deux fonctions différentes ni accompli de ce fait les heures supplémentaires alléguées.

## **E. 8**

Le demandeur a fait des efforts au début de son engagement. Il a tout de suite cherché le contact avec les joueurs. Il a organisé des entretiens personnels avec eux les 6 novembre, 11 novembre, 8 décembre et 22 décembre 2003. Il s'est aussi montré disponible pour de brefs entretiens lors des contacts journaliers avec les joueurs. Le demandeur a également pris contact avec la presse écrite, notamment avec [...], du journal "[...]". Néanmoins, son problème de communication subsistait, du moins avec certains joueurs, qu'il lui arrivait

- 11 - parfois de dénigrer. Il laissait de côté les joueurs momentanément blessés, de même que ceux qui n'entraient pas dans ses vues. En raison des articles négatifs paraissant dans la presse, la défenderesse a eu des contacts avec des journalistes pour tenter d'y remédier, toutefois sans résultat.

- 12 - Avec l'équipe évoluant au complet, respectivement avec au maximum un joueur blessé, le bilan du demandeur a été positif. L'équipe a ainsi récolté onze points sur les douze premières rencontres ayant suivi l'engagement du demandeur. Évoluant dans ces douze

premières rencontres avec une moyenne de 0.5 blessé par match, le N.B. \_\_\_\_\_ a obtenu une moyenne de 0.92 point par match. En raison notamment de blessures des joueurs, le rendement du N.B. \_\_\_\_\_ a cependant ensuite baissé. A partir du 14 décembre 2003, l'effectif de vingt et un joueurs du N.B. \_\_\_\_\_ était en moyenne diminué de six joueurs, soit presque 30 % de l'équipe. Durant les dix-sept rencontres suivantes, le N.B. \_\_\_\_\_ n'a récolté que sept points. Evoluant avec en moyenne 5.6 joueurs blessés par match, l'équipe a obtenu une moyenne de 0.41 point par match. Avec ces défaites, le moral des joueurs a baissé. Après quelques semaines, de plus en plus de joueurs acceptaient mal le demandeur.

### **E. 9**

Lors de la saison 2003-2004, le N.B. \_\_\_\_\_ a encaissé une moyenne de 3.56 buts par match, ce qui constitue une des moins bonnes moyennes du championnat. L'équipe disposait de deux gardiens, V. \_\_\_\_\_ et [...]. Le jeune gardien V. \_\_\_\_\_ était confiné au banc des remplaçants et avait de la peine à avoir une discussion sur son avenir avec le demandeur, qui n'avait pas confiance en ses capacités. Il réunissait pourtant toutes les qualités pour devenir un gardien de haut niveau et était prêt à renouveler son contrat auprès du N.B. \_\_\_\_\_. Le demandeur a toutefois souhaité engager un autre gardien, G. \_\_\_\_\_, qui jouait alors dans le club de [...], pour une durée de trois ans. Après le départ du demandeur, V. \_\_\_\_\_ a été titularisé au N.B. \_\_\_\_\_ et a fait l'unanimité sur sa personne. Le N.B. \_\_\_\_\_ a alors remporté le premier match des play-out, avant de perdre les six rencontres suivantes et de gagner le dernier match. V. \_\_\_\_\_ a effectué de bonnes prestations lors de la série finale promotion-relégation qui a opposé le N.B. \_\_\_\_\_ au HC

- 13 - [...] à la fin de la saison. A l'issue de cette saison, V. \_\_\_\_\_ est retourné jouer dans son club d'origine, le HC [...], où il a immédiatement été titularisé et a été l'un des artisans du titre de champion suisse de LNA lors de la saison 2004-2005. Il est également devenu l'un des gardiens de l'équipe nationale suisse et a eu des contacts avec des clubs de NHL.

### **E. 10**

Les dirigeants de la défenderesse ont rencontré les joueurs de la première équipe, tantôt hors la présence du demandeur, tantôt en confrontation avec celui-ci. Il en a notamment été ainsi lors d'une longue séance qui s'est tenue le 9 février 2004 : le conseil d'administration de la défenderesse y a informé le demandeur qu'une partie des joueurs souhaitait qu'il soit remplacé. Certains joueurs lui reprochaient un manque de communication. Aucun joueur n'avait toutefois fait part de ce grief à l'assistant du demandeur, X. \_\_\_\_\_. Durant la séance en question, le demandeur a rejeté sur d'autres les responsabilités de la situation. La défenderesse allègue qu'il est même allé jusqu'à réclamer "la tête" de l'un ou l'autre des meilleurs éléments de l'équipe. Les témoignages étant toutefois contradictoires à cet égard, ce point ne sera pas tenu pour établi. La défenderesse allègue encore qu'à l'issue de cette séance, ses dirigeants ont proposé au demandeur de le confirmer dans ses fonctions jusqu'au terme de son contrat, soit le 30 avril 2004, et de mettre à sa disposition un adjoint du milieu du hockey pour remédier aux problèmes de communication. L'on ne peut toutefois retenir ces faits, qui ne sont confirmés que par le témoin S. \_\_\_\_\_, manifestement de parti pris et dont les déclarations seront écartées en tant qu'elles concernent les relations contractuelles entre les parties qui n'ont pas fait l'objet d'une information officielle aux joueurs. Lors de la séance précitée, les dirigeants de la défenderesse ont confirmé qu'ils feraient part aux joueurs de l'équipe du maintien de la confiance placée en leur entraîneur,

ce qui fut fait lors de l'entraînement du lendemain. Ainsi, le 10 février 2004, le président du conseil

- 14 - d'administration Z.\_\_\_\_\_ a informé l'équipe du N.B.\_\_\_\_\_ qu'il n'était pas question de se séparer du demandeur. Le demandeur a quant à lui assuré qu'il ferait des efforts pour regagner la confiance des joueurs. Le même jour, il a eu une discussion avec les joueurs, ayant pour but de rétablir la confiance entre eux. Les joueurs n'ont toutefois pas remarqué de changement considérable chez le demandeur à la suite de cette séance. Selon certains témoignages, il a même été encore plus remis en question. Le demandeur a alors décidé de rencontrer toutes les semaines, alternativement quatre représentants des joueurs et chacun des joueurs personnellement. Une première rencontre avec les représentants des joueurs a eu lieu le 17 février 2004. A cette occasion, lesdits représentants ont dit au demandeur qu'ils ne voulaient plus s'occuper du passé, mais regarder vers l'avant et qu'ils pensaient être sur la bonne voie.

### **E. 11**

Le 19 février 2004, Z.\_\_\_\_\_ a adressé le courrier suivant au demandeur, en le signant sous la désignation de "président" : "Cher Monsieur, Ainsi que vous l'avez appris, j'ai quitté mes fonctions de Président du N.A.\_\_\_\_\_ SA. Cette décision avait été prise il y a plusieurs mois déjà. Elle est donc sans aucun rapport avec les événements qui ont troublé récemment la vie du N.B.\_\_\_\_\_. Je tiens à vous dire que j'ai fait votre connaissance avec plaisir lorsque vous avez conduit notre équipe de LNB en LNA. Je vous ai retrouvé dans le même état d'esprit lorsque vous avez repris un N.B.\_\_\_\_\_ diminué par des défaites et des problèmes de santé de ses joueurs. J'ai trouvé le même intérêt à discuter avec vous lors des rencontres trop brèves que nous avons pu avoir ces derniers mois. Je m'incline devant vos connaissances en matière de hockey sur glace. Vous me permettrez cependant d'attirer votre attention sur les problèmes internes de communication et de psychologie à l'égard des joueurs soumis à votre autorité. J'ai d'ailleurs pris note avec satisfaction des propositions de réforme que vous avez décidé de mettre en pratique. C'est la preuve de votre compréhension des événements.

- 15 - Je suis convaincu que, sans esprit de rétorsion à l'égard de qui que ce soit, vous saurez conduire le N.B.\_\_\_\_\_ dans la période difficile qui s'ouvre devant lui à l'occasion des play-out et que vous contribuerez par votre travail et votre intelligence à maintenir notre club en Ligue Nationale A. Je formule tous mes vœux pour vous et votre famille. [...]"

### **E. 12**

Le 13 février 2004, le N.B.\_\_\_\_\_ a gagné son premier match après la séance du 9 février 2004 évoquée ci-dessus. Cependant, il a perdu, le 20 février 2004, le match suivant, joué à l'extérieur. Le 22 février 2004, le N.B.\_\_\_\_\_ a à nouveau perdu son match contre [...]. A l'issue de cette rencontre, les joueurs sont sortis déçus et fâchés et le public a montré qu'il en voulait à l'entraîneur ainsi qu'à l'équipe. Le risque de relégation automatique du N.B.\_\_\_\_\_ en LNB était grand. Toutefois, le demandeur a catégoriquement rejeté toute part de responsabilité. Le 24 février 2004, le demandeur a eu des entretiens personnels avec chacun des joueurs.

### **E. 13**

Le 25 février 2004, Z.\_\_\_\_\_ a signifié au demandeur son licenciement immédiat par un message laissé sur son répondeur. Le lendemain, la défenderesse a confirmé par écrit au

demandeur la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail, dans les termes suivants : "Monsieur, Au nom du Conseil d'administration du N.A. \_\_\_\_\_ SA, nous vous confirmons la décision que le président du N.B. \_\_\_\_\_ vous a transmise téléphoniquement hier soir 25 février, sans pouvoir vous atteindre personnellement. Après avoir consulté des représentants des milieux du hockey lausannois et différents groupes d'amis du club, le Conseil d'administration a donc décidé de rompre toute collaboration avec vous dès ce jour, 26 février 2004. Il a constaté en effet l'impossibilité dans laquelle vous vous trouvez, largement par votre faute, de

- 16 - travailler avec l'équipe, cela malgré les avertissements qui vous ont été donnés. Il est bien clair que, dès lors, la collaboration entre le N.B. \_\_\_\_\_ et votre assistant, M. X. \_\_\_\_\_ cesse également. [...]" Ce courrier a été signé par Z. \_\_\_\_\_ et R. \_\_\_\_\_, au nom de la défenderesse, avec les fonctions respectives de président et de vice-président.

#### **E. 14**

Le demandeur allègue que, contrairement à l'affirmation du courrier précité, il n'a jamais été dans l'impossibilité de travailler avec l'équipe. Les témoignages recueillis à ce propos sont contradictoires et ceux qui évoquent une telle impossibilité ne sont ni prépondérants, ni motivés de manière à emporter la conviction de la Cour. On ne retiendra dès lors effectivement pas cette impossibilité pour établie. Le demandeur allègue également que la défenderesse n'a jamais invoqué un autre motif de résiliation avec effet immédiat, ni ne l'a averti qu'un quelconque comportement de sa part, s'il devait se reproduire, aurait comme conséquence son licenciement avec effet immédiat. Le contraire n'est pas établi. Le 3 mars 2004, le demandeur a, par l'intermédiaire de son conseil, contesté la validité de la résiliation avec effet immédiat et s'est mis à la disposition de la défenderesse en lui offrant ses services. Par courrier du 9 mars 2004, la défenderesse a répondu en ces termes : "[...] Votre résumé du litige est formellement contesté et, dans la mesure où il émane de votre client, il illustre fort bien combien ce dernier demeure insensible et étranger à la réalité. En fait, votre client s'est mis lui-même, seul et par sa propre faute exclusive, dans l'impossibilité d'exécuter la tâche qui lui avait été confiée. En un temps record, il réussit à créer l'unanimité contre lui de la presse,

- 17 - des joueurs, et, enfin, du public. Le dernier match pour lequel il a dirigé l'équipe – perdu sur un score catastrophique contre le dernier du classement – a quasiment tourné à l'émeute. En janvier et février 2004, le conseil d'administration du N.A. \_\_\_\_\_ SA s'est efforcé d'améliorer les relations de M. J. \_\_\_\_\_ avec la presse et les joueurs en prenant diverses mesures, qui se sont avérées sans effet durable du fait de l'incapacité de M. J. \_\_\_\_\_ d'amender et de modifier son comportement. En définitive, M. J. \_\_\_\_\_ ne doit s'en prendre qu'à lui-même s'il a rendu impossible la poursuite des rapports contractuels. Son comportement a créé une situation extrêmement difficile et dommageable pour le N.A. \_\_\_\_\_ SA, dont il n'est aujourd'hui pas encore possible de mesurer les conséquences financières, au sujet desquelles le N.A. \_\_\_\_\_ SA réserve tous ses droits contre M. J. \_\_\_\_\_. [...]" Par courrier du 17 mars 2004, le demandeur a répondu que ce n'était que le 9 février précédent qu'il avait appris que des joueurs lui avaient reproché un manque de communication et que les mesures qu'il avait prises pour y remédier n'avaient pas pu déployer leurs effets en raison du licenciement immédiat. Il n'est pas établi que, lors des entretiens personnels avec les joueurs, ceux-ci aient fait part au demandeur de son manque de communication. Par courrier du 25 mars 2004, la défenderesse a maintenu sa position.

### **E. 15**

[...] et [...] ont immédiatement remplacé le demandeur comme entraîneurs. Sous leur égide, le N.B. \_\_\_\_\_ n'a remporté que deux matchs dans les huit rencontres du tour de relégation jouées contre les quatre autres équipes les plus faibles du championnat de LNA. Le N.B. \_\_\_\_\_ a notamment perdu deux fois contre [...] et a terminé le championnat à l'avant-dernière place, soit au douzième rang. Ce résultat était conforme aux pronostics faits en début de saison. Selon un extrait du site internet

- 18 - de la défenderesse, le N.B. \_\_\_\_\_ a assuré son maintien en LNA en gagnant les deux matchs joués à [...] lors du tour de promotion-relégation "grâce à un rythme plus soutenu et un brin de chance". Lors de ces huit rencontres, le N.B. \_\_\_\_\_ a évolué avec en moyenne 3.125 joueurs blessés par match et a remporté en moyenne 0.5 point par match. Lors de la saison suivante, soit la saison 2004-2005, le N.B. \_\_\_\_\_ a réalisé une moyenne de 0.50 point par match. Lors des deux premiers tours du championnat régulier, le N.B. \_\_\_\_\_ a connu des séries de huit, respectivement sept défaites consécutives. Le 31 octobre 2004, la défenderesse a démis [...] et [...] de leur fonction d'entraîneurs de la première équipe et a engagé [...], ancien joueur et entraîneur de NHL. En une année, la défenderesse a ainsi eu cinq entraîneurs différents. Dans l'édition du Matin du 1er novembre 2004, on peut ainsi lire : "Le N.B. \_\_\_\_\_ n'a pas pris la mauvaise habitude de figurer dans les bas-fonds du classement de LNA parce qu'il est dirigé par des entraîneurs incompetents. Il est la lanterne rouge parce que les décideurs ne sont jamais parvenus à étoffer dignement un contingent qualitativement trop juste pour exercer un rôle dominant dans la division de référence." A la mi-novembre 2004, la défenderesse a engagé [...], MVP (most valuable player) de la NHL en saison 2003-2004. Après quelques bonnes prestations, le N.B. \_\_\_\_\_ a de nouveau aligné les défaites, perdant dix des onze dernières rencontres du championnat ordinaire, a fini au dernier rang, a perdu les demi-finales du tour de relégation et la finale des play-out, a perdu le tour de promotion-relégation et a finalement été relégué en LNB.

- 19 -

### **E. 16**

Tout entraîneur d'équipe professionnel connaît d'emblée les risques de sa profession et sait être exposé à être licencié en cas notamment d'absence de résultats.

### **E. 17**

Le 1er mars 2004, le demandeur s'est inscrit auprès de l'Office du travail de sa commune de domicile en qualité de personne sans emploi. Il a revendiqué des prestations de l'assurance-chômage à partir de cette date, précisant toutefois que la date exacte de sa revendication devait encore être clarifiée. Simultanément, il a informé la caisse de chômage qu'il se considérait comme encore lié par un contrat de travail avec la défenderesse jusqu'au 30 avril 2006. Le 25 mars 2004, le demandeur a sollicité des prestations de chômage pour le mois de mars 2004.

### **E. 18**

Le 22 avril 2004, le demandeur a reçu de la défenderesse un montant de 9'915 fr. 25 correspondant à son salaire net pour le mois de mars 2004. A la suite de ce versement, la Caisse de chômage T. \_\_\_\_\_ a constaté, dans une décision du 4 juin 2004, que le demandeur n'avait pas droit à l'indemnité de chômage pour le mois de mars, faute de subir

une perte de gain. A compter du 1er avril 2004, le demandeur a perçu de la Caisse de chômage T. \_\_\_\_\_ une indemnité journalière d'un montant de 328 fr. 10, pour un gain assuré mensuel de 8'900 francs. Du mois d'avril au mois d'août 2004, le demandeur a perçu les prestations suivantes de la [...] : - avril 2004 Fr. 6'808.05 - mai 2004 Fr. 6'498.60 - juin 2004 Fr. 6'808.05

- 20 - - juillet 2004 Fr. 6'808.05 - août 2004 Fr. 6'808.05 total Fr. 33'730.80

#### **E. 19**

Le 12 mai 2004, la défenderesse a écrit au demandeur pour le mettre en demeure de restituer le véhicule mis à sa disposition jusqu'au mercredi 19 mai 2004 auprès du Garage I. \_\_\_\_\_ SA, à Crissier. Cette sommation a été réitérée par courrier du 26 mai 2004. Par courrier du 28 mai 2004, le demandeur a fait savoir à la défenderesse qu'il exerçait un droit de rétention sur ce véhicule, pour garantir les prétentions qu'il faisait valoir en justice, à moins que la défenderesse ne lui fournisse des sûretés. Par courrier du 31 août 2004, la défenderesse a encore essayé d'obtenir la restitution du véhicule, ce que le demandeur a refusé dans une lettre du 2 septembre suivant. Dans ce courrier, il a également réitéré sa proposition de restituer le véhicule contre la fourniture de sûretés et a déclaré attendre la proposition de la défenderesse quant à leurs modalités. La défenderesse a requis des mesures provisionnelles pour obtenir la restitution dudit véhicule, qui a été ordonnée par le juge instructeur de la cour de céans dans une ordonnance du 5 octobre 2004, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 2 novembre suivant. La défenderesse a versé au greffe de la cour de céans des sûretés d'un montant de 5'000 fr., conformément au chiffre II du dispositif de l'ordonnance précitée. Le véhicule retenu par le demandeur a quant à lui été restitué à I. \_\_\_\_\_ SA le 11 octobre 2004, soit environ huit mois après son licenciement. Il a été constaté divers dégâts sur ce véhicule. Selon un courrier du 9 novembre 2004 d'I. \_\_\_\_\_ SA à la défenderesse, leur réparation s'est élevée à 3'169 fr. 05.

- 21 - Au cours de la procédure provisionnelle, le demandeur a admis avoir utilisé à quelques rares occasions ce véhicule après son licenciement. Il a également admis n'avoir pas procédé au dépôt des plaques, ni à la résiliation de la police d'assurance. Selon un mail du 8 septembre 2004 d'une employée d'I. \_\_\_\_\_ SA au conseil de la défenderesse, le montant normal de la location d'un tel véhicule est de 1'200 fr. par mois. La défenderesse invoque en compensation les montants liés à la location et aux réparations du véhicule mis à disposition du demandeur.

#### **E. 20**

Depuis le 1er septembre 2004, le demandeur a été engagé en qualité d'entraîneur de la première équipe du W. \_\_\_\_\_, en Italie, pour une durée déterminée jusqu'au 2 avril 2005, résiliable en tout temps. [...] se situe à environ 550 km et cinq heures de route du lieu de domicile du demandeur, indiqué sur le contrat comme étant Düdingen. Par courrier du 8 février 2005, le demandeur a démissionné avec effet immédiat de son poste en invoquant des raisons familiales. Pour son activité auprès de ce club, le demandeur a perçu un salaire net de 30'912 € 16, soit 4'000 € pour les mois de septembre, octobre, novembre et décembre 2004, ainsi que pour les mois de janvier et de février 2005. Au mois de février 2005, il a perçu en plus un montant de 6'912 € 16 avec la mention "Spesen Sept. 04 – Feb. 05". Au cours de l'Euro du 1er décembre 2004 (1 € = 1 fr. 52), 30'912 € 16 représentent 46'986.50 francs suisses.

- 22 -

### **E. 21**

Dès le 8 février 2005, le demandeur s'est à nouveau inscrit au chômage et a perçu les indemnités suivantes de la Caisse de chômage T. \_\_\_\_\_ : - février 2005 Fr. 4'646.05 - mars 2005 Fr. 7'124.05 - avril 2005 Fr. 6'504.50 total Fr. 18'274.60

### **E. 22**

A la fin du mois de mars 2005, le Président du conseil d'administration de la défenderesse a, selon la presse, transmis avec un communiqué officiel une photo truquée d'[...], victime d'une charge de [...], joueur du HC [...]. La presse ne s'est pas laissée induire en erreur, en dévoilant qu'il s'agissait d'une photo truquée. On pouvait ainsi lire dans le journal "Le Temps" du 26 mars 2005 : - "En d'autres termes, si N.A. \_\_\_\_\_ SA est reléguée, l'assemblée votera le statu quo et, sans remords, abandonnera le club vaudois à son culte dévot du Code pénal." - "En revanche, si N.A. \_\_\_\_\_ SA tombe en LNB, personne ne lui tendra la main. Ses dirigeants déposent des plaintes pénales, portent des accusations graves, mais ne daignent pas se déplacer aux séances de la Ligue. A force de jeter le discrédit sur la corporation, N.B. \_\_\_\_\_ n'y a plus beaucoup d'amis." - "La nouvelle direction, sur laquelle d'aucuns fondaient de grands espoirs, s'est causé, le temps d'un cliché, un tort inestimable. Et pour cause : dimanche dernier, le président [...] alerte la presse tout entière, brandit une photo d'[...] défiguré, emploie le mot attentat, exige l'annulation de la série et annonce des émeutes au match suivant à [...]. Quatre jours plus tard, La Liberté révèle que la photo envoyée aux médias est trafiquée." - "Dans les gradins ou les coulisses subsiste l'impression que la direction s'est servie des supporters, de la presse et des malheurs d'[...] pour survivre à une situation qui, de toute évidence, lui échappe. Ses réactions épidermiques, ses abus de langage fleurent l'énergie du désespoir face à une menace qui croît constamment, celle de la relégation, vers laquelle semble s'acheminer une équipe désunie, un entraîneur roublard, des joueurs atones ou pressés de partir."

- 23 -

### **E. 23**

Dès le 1er mai 2005, le demandeur a retrouvé du travail auprès du Y. \_\_\_\_\_. Son salaire brut était de 8'000 fr. par mois. Par courrier du 21 novembre 2005, le Y. \_\_\_\_\_ a résilié le contrat du demandeur avec effet immédiat. Selon le certificat de salaire établi par ce club le 17 février 2006 à l'attention du demandeur, ce dernier a réalisé, entre le 1er mai et le 31 décembre 2005, un salaire brut de 50'008 fr., ce qui représente, net, un montant de 42'181 francs. Ce certificat comporte un poste supplémentaire intitulé "Pauschalspesen" d'un montant de 9'230 francs. Le 4 octobre 2006, le demandeur et le Y. \_\_\_\_\_ ont signé une convention par laquelle ce dernier s'est notamment engagé à payer au demandeur un montant brut de 40'000 fr. correspondant aux salaires des mois de novembre 2005 à avril 2007, ce qui représente 2'222 fr. 22 par mois. Pour la période du 1er novembre 2005 au 30 avril 2006, le demandeur a donc obtenu un montant de 13'333 fr. 35.

### **E. 24**

Dès le 10 avril 2006, le demandeur a été placé par la société [...] dans la société [...]. Il a réalisé un salaire brut de 15'288 fr. 90 pour les mois d'avril et de mai 2006. Ayant travaillé 120.5 heures au mois d'avril sur un total de 338.25 heures, le demandeur a réalisé un salaire mensuel brut de 5'446 fr. 60 pour le mois d'avril 2006 (15'288 fr. 90 / 338 h. 25 = 45 fr. 20; 45 fr. 20 x 120 h. 5 = 5'446 fr. 60).

## E. 25

Par demande du 18 mai 2004, le demandeur a pris les conclusions suivantes contre la défenderesse : "1. La défenderesse est débitrice du demandeur et lui doit immédiat paiement de CHF 275'000.- brut plus intérêts à 5 % dès le 26 février 2004.

- 24 - 2. La défenderesse est débitrice du demandeur et lui doit immédiat paiement de CHF 21'600.- plus intérêts à 5 % dès le

## E. 26

février 2004." Le demandeur a encore modifié sa conclusion 1, dans son mémoire de droit, déposé le 2 avril 2009, pour finalement la réduire à un montant de 275'000 francs plus intérêt à 5 % l'an dès le 26 février 2004, sous déduction de 46'986 fr. 50 net et de 68'787 fr. 95 brut. Le dispositif du présent jugement a été notifié aux parties le 21 octobre 2009. E n d r o i t : I. Le demandeur conteste la validité de son licenciement immédiat et invoque que le contrat qui le liait à la défenderesse ne devait pas prendre fin avant le 30 avril 2006. Il réclame ainsi le montant de son salaire jusqu'à cette date, soit 275'000 fr., dont à déduire 46'986 fr. 50 net représentant le salaire qu'il a réalisé en travaillant pour le W. \_\_\_\_\_, ainsi que 68'787 fr. 60 brut. Ce dernier montant englobe 50'008 fr. de salaire pour le compte du Y. \_\_\_\_\_, 13'333 fr. 35 de solde de salaire pour le compte du même employeur selon la convention passée avec lui et 5'446 fr. 60 de salaire pour le compte d'E. \_\_\_\_\_ AG. Le demandeur sollicite encore le paiement de la contre-valeur de la mise à disposition du véhicule Chrysler pour la période du 1er mai 2004 jusqu'à la fin du mois d'avril 2006, qu'il estime à 21'600 fr. (24 mois x 900 fr.), ainsi que la contre-valeur de son abonnement "Swiss" pour la période du mois de mars 2004 au mois d'avril 2006, qu'il estime à 650 fr.

- 26 - (26 mois x 25 fr.). Finalement, le demandeur requiert encore le paiement de ses heures supplémentaires par 17'111 fr., ainsi qu'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié de six mois, soit 66'000 francs. L'intervenante fait valoir qu'elle est subrogée à son assuré dans tous ses droits, jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière qu'elle a versée (art. 29 al. 2 LACI - loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance- chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité; RS 837.0). Elle réclame à ce titre un montant de 52'005 fr. 40 net. La défenderesse soutient quant à elle qu'elle avait un juste motif de licenciement immédiat du demandeur, qui était l'impossibilité dans laquelle se trouvait celui-ci d'entraîner plus longtemps l'équipe. Elle fait valoir que le contrat conclu avec le demandeur prenait fin le 30 avril 2004 et elle invoque la compensation avec les frais de location et de réparation du véhicule Chrysler qui était en possession du demandeur. II. 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 les suivants : • La prestation de travail ou de services : cette prestation englobe toute activité humaine comprenant une prestation positive, de nature physique ou intellectuelle, déterminée, fournie par le travailleur en faveur de l'employeur, sans obligation de résultat (Wyler, Droit du travail, 2e éd., Berne 2008, p.58). Le contrat est conclu intuitu personae, l'employeur attachant au moins autant d'importance à l'exécution de la tâche en soi qu'à la personne physique qui l'exécute (Carruzzo, Le contrat

- 27 - individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations, Zurich/Bâle/Genève 2009, p. 1). • Le rapport de subordination juridique : l'activité est

déployée par le travailleur de manière dépendante, sous la direction et selon les instructions de l'employeur. Il place le travailleur sous la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel (Wylér, op. cit., p. 58). Du point de vue organisationnel, le fait d'utiliser le matériel fourni par l'employeur est un indice plaidant en faveur de l'existence d'un contrat de travail (Carruzzo, op. cit., p. 7). • La rémunération : il faut que l'employeur s'engage à payer un salaire. Toutefois, la détermination du montant du salaire n'est pas un élément essentiel à la conclusion du contrat (Wylér, op. cit., p. 58). • L'élément de durée : cet élément est essentiel; il réside dans le temps pour lequel le contrat est conclu (Wylér, op. cit., p. 59). Cette durée peut être préfixée (contrat de durée déterminée, art. 334 CO) ou sans terme initial (contrat de durée indéterminée, art. 335 ss CO). b) En l'espèce, les parties admettent avoir conclu un contrat de travail de durée déterminée, même si elle ne s'entendent pas sur la date de fin du contrat (cf. infra III). 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. Le contrat a été conclu intuitu personae, soit précisément avec le demandeur, la défenderesse attachant une grande importance à la personne chargée de l'entraînement de sa première équipe. Le demandeur a exécuté son travail avec le matériel fourni par la défenderesse (patinoire, etc.), ainsi qu'avec les joueurs engagés par la défenderesse pour faire partie de l'équipe qu'il était chargé d'entraîner.

- 28 - Il existait finalement un rapport de subordination entre les parties, le demandeur devant satisfaire à des exigences posées par la défenderesse. Finalement, il convient encore de relever que le Tribunal fédéral a admis l'existence d'un contrat de travail dans le cas similaire d'une personne engagée en qualité d'entraîneur de la première équipe d'un club sportif, contre rémunération (cf. TF 4C.242/2005 du 9 novembre 2005). III. a) Dans un contrat de durée déterminée, les parties fixent d'emblée le terme de leur relation contractuelle, en fonction d'une durée préalablement convenue (terme fixé d'avance) ou objectivement déterminable (en fonction du but poursuivi – Carruzzo, op. cit., p. 8).

- 29 - Pour interpréter un contrat, 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. 1er CO). Si le juge y parvient, il tranche une question de fait (ATF 129 III 664 c. 3.1, JT 2004 I 60). La volonté contractuelle commune peut ressortir de l'ensemble des circonstances qui ont conduit à la conclusion du contrat, telles les négociations, la correspondance ou toute autre manifestation de volonté (Winiger, Commentaire romand, n. 16 ad art. 18 CO). Des circonstances postérieures à la conclusion du contrat peuvent permettre de tirer des conclusions au sujet de la volonté réelle des parties (ATF 132 III 626 c. 3.1, JT 2007 I 423). 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 le principe de la confiance; cette interprétation relève du droit (ATF 129 III 664 c. 3.1, JT 2004 I 60). Selon le principe de la confiance, il convient de rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances. Ce principe permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 c. 3.2, JT 2004 I 268, SJ 2004 I 533). Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art.

18 al. 1 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (TF 4C.447/2004 du 31 mars 2005 publié in SJ 2005 I 417; ATF 130 III 417 c. 3.2, JT 2004 I 268, SJ 2004 I 533).

- 30 - b) En l'espèce, les parties ne sont pas d'accord sur la date à laquelle leur collaboration devait se terminer. Elles n'ont mis que le strict minimum de leur accord par écrit, ce qu'elles étaient libres de faire en vertu de la loi, le contrat de travail n'étant en principe soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al. 1 CO). Dans le courrier du 5 novembre 2003 rédigé par la défenderesse et contresigné par le demandeur pour accord, il est mentionné que la durée du contrat est comprise entre le 6 novembre 2003 et le 30 avril 2004. Toutefois, ce courrier comporte un autre paragraphe mentionnant : "Nous vous confirmons également votre engagement pour les saisons 2004-2005 et 2005-2006 selon des conditions à négocier et ceci sans aucune clause libératoire". Dans le communiqué de presse diffusé par la défenderesse après l'engagement du demandeur, elle a indiqué que celui-ci était engagé pour la "fin de la présente saison et pour les deux saisons suivantes". Cette information a été relayée par la presse (cf. édition du *Matin* du 6 novembre 2003, supra n° 6). Il est encore établi que le demandeur a décliné au moins une autre offre d'emploi pour la saison 2003-2004 uniquement, pour le motif que la défenderesse l'engageait pour une plus longue période. Les anciens dirigeants de la défenderesse, entendus comme témoins lors de l'instruction de la présente cause, ont toutefois soutenu que cette clause n'était pas contraignante pour la défenderesse, qui n'entendait pas engager le demandeur pour plus d'une saison. Selon ces témoins, tout devait être renégocié pour les saisons suivantes, y compris le principe même de l'engagement du demandeur. Comme mentionné précédemment dans la partie "en fait" du présent jugement, ces témoignages ne peuvent être retenus, étant contraires aux pièces claires produites par les parties. Une interprétation

- 31 - du contrat ne peut également que conduire au retranchement de ces témoignages sur ce point précis. En effet, le texte rédigé par la défenderesse mentionne que l'engagement du demandeur est confirmé également pour les saisons 2004-2005 et 2005-2006. Ce n'est certes pas forcément déterminant (art. 18 al. 1 CO), mais la défenderesse ne parvient en l'espèce pas à établir des circonstances particulières qui justifieraient de s'écarter du texte littéral. En application du principe de la confiance, il faut imputer le sens objectif du texte élaboré par la défenderesse à cette dernière, même si cela ne correspondait pas à sa volonté (cf. ATF 130 III 417 c. 3.2, JT 2004 I 268, SJ 2004 I 533). Or, le courrier rédigé prévoit clairement que l'engagement du demandeur est confirmé jusqu'à la fin de la saison 2005-2006, avec même la précision qu'il ne pourrait pas bénéficier de clause libératoire. Cette mention aurait été inutile si la défenderesse n'avait voulu engager le demandeur que pour une saison. C'est donc un indice supplémentaire en faveur de l'existence d'un contrat de durée déterminée jusqu'au 30 avril 2006. Par ailleurs, c'est cette information que la défenderesse a donnée à la presse, qui l'a relayée. Ainsi, tant le demandeur que la presse à qui la défenderesse avait confié cette information, ont interprété le contrat comme courant jusqu'au 30 avril 2006. C'est donc cette version qui doit être retenue. Par surabondance, le fait que la défenderesse ait choisi de licencier le demandeur avec effet immédiat plaide également en faveur d'un contrat de durée déterminée allant jusqu'au 30 avril 2006. En effet,

il paraît peu vraisemblable qu'elle ait eu recours à un tel procédé alors que la fin du contrat du demandeur devait de toute façon intervenir quelque deux mois plus tard, ce qui aurait été le cas s'il n'avait été engagé que pour une saison. Un licenciement avec effet immédiat n'est en effet possible que si la poursuite du contrat jusqu'à son échéance normale ne peut être raisonnablement attendue des parties, ce qui doit être d'autant moins facilement admis que cette fin est proche.

- 32 - Finalement, on ne peut pas non plus retenir que ce contrat, initialement prévu pour durer jusqu'au 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).

- 33 - 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

## **E. 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

- 34 - 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, 3e 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

- 35 - 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 1er 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 (Wyler, 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; Wyler, op. cit., p. 491).

- 36 - 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; Wyler, op. cit., pp. 502 et 503).

- 37 - 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

- 38 - 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.

- 39 - 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

- 40 - 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.

- 41 - 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 indécis 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

- 42 - 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 1er 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 (Wylér, 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.

- 43 - 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 (Wylér, 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 1er 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 1er 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.

- 44 - 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

- 45 - 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.

- 46 - 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.

- 47 - 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

- 48 - 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).

- 49 - 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

### **E. 30**

avril 2006. c) A la suite de son licenciement, le demandeur s'est inscrit au chômage à compter du 1er mars 2004. Ayant finalement perçu son salaire pour le mois de mars 2004 de la défenderesse, il a reçu des indemnités de chômage du 1er 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.

- 50 - d) Le demandeur a été engagé au W. \_\_\_\_\_ à partir du 1er 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 1er 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.

- 51 - 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.

- 52 - 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, 3ème éd., Lausanne 2002, n. 1 ad art. 302 CPC), nonobstant cette erreur. Ce montant portera valeur au 1er 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.

- 53 - 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

- 54 - 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 (Wylér, 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.

- 55 - 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; Wylér, op. cit., p. 519; Brunner/Bühler/Waeber/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.

- 56 - 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) 27'00 fr à titre de participation aux honoraires de ) 0 . 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.

- 57 -

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