

## **VD\_GERICHTE CT08.028652 vom 15. Dezember 2011**

VD Tribunal cantonal, 2011-12-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_CT08.028652](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_CT08.028652)

FR: VD\_GERICHTE CT08.028652 du 15 décembre 2011

IT: VD\_GERICHTE CT08.028652 del 15 dicembre 2011

### **Erwägungen**

#### **E. 24**

août 2007 n'a pas reçu de réponse, c'est sans doute en raison d'un manque de temps, compte tenu des événements ayant conduit au

- 34 - licenciement moins de quinze jours plus tard. Là non plus, il n'existe aucun indice que le demandeur ait été congédié en raison de cette demande. Le licenciement du 7 septembre 2007 est en réalité immédiatement consécutif à d'autres faits, soit les refus du demandeur de signer les bulletins de freinage, dont un cas tout récent avait eu des conséquences sérieuses en immobilisant des wagons à Vallorbe. C'est bel et bien ces faits, que la défenderesse a interprété comme un manque de volonté du demandeur pour accomplir les tâches convenues dans le contrat, qui ont occasionné le congé, même s'il a été fait mention accessoirement du ton déplaisant des derniers messages du demandeur. Là non plus, il ne faut sans doute pas voir un prétexte, mais au contraire une indication sincère des raisons ayant conduit à cette décision : elle est due au refus de signer les bulletins de freinage, mais la direction de la défenderesse aurait peut-être fait preuve de davantage de patience avec un collaborateur moins systématiquement discourtois. cb) Le demandeur a tenté de soutenir subsidiairement que le congé serait abusif car il constituerait la sanction d'un refus de sa part d'une modification contractuelle (congé-modification ou Aenderungskündigung). Là non plus, il ne peut pas être suivi. Comme cela a été exposé ci-dessus, rien ne démontre que le congé ait été donné en raison du refus de signer le contrat de travail du 18 avril 2007, d'autant que ce nouveau contrat ne changeait pas grand-chose à l'ancien, sauf en rebaptisant les fonctions de l'intéressé, mais sans changement d'échelon ni dégradation salariale. En effet, depuis le 1er octobre 2001, le demandeur, classé à l'échelon de fonction 8, a accompli les tâches des "contrôleurs du matériel roulant", et le contrat du 18 avril 2007 maintenait les mêmes tâches et le même échelon, sous la fonction de "Spécialiste RCP et minimum 2 modules ou module Gestion des wagons". D'autre part, si le contrat entré en vigueur le 1er janvier 2005 prévoyait un salaire annuel net de 72'582 fr., le contrat du 18 avril 2007 le fixait à 74'034 francs. Comme le relève d'ailleurs le demandeur, dans son mémoire de droit, la défenderesse était autorisée par la CCT 2007-2010 à imposer des modifications, même si un changement imposé ne pouvait prendre effet

- 35 - qu'à l'issue du délai de congé en l'espèce de six mois. C'est sans doute ainsi qu'il faut interpréter la lettre de la défenderesse du 17 juillet 2007. Une modification du contrat défavorable au demandeur n'étant pas établie, pas plus qu'une entrée en vigueur immédiate de l'avenant litigieux, il n'est pas nécessaire d'examiner en l'espèce si les conditions admises par la jurisprudence et la doctrine pour qu'un congé-modification apparaisse abusif sont remplies (cf. cons. IV bc) ci-dessus). Pour étayer davantage son argumentation à l'égard d'un éventuel congé-modification abusif, le demandeur paraît vouloir soutenir que les bulletins de freinage que la lettre du 7 septembre 2007 lui reproche de ne pas avoir

signés seraient des prestations nouvelles liées au contrat du 18 avril 2007. Il expose que dès lors que ce contrat qu'il n'avait pas signé ne pouvait lui être imposé unilatéralement, en tout cas pas avant le 31 janvier 2007, il n'aurait commis aucune violation de ses devoirs en ne s'acquittant pas de ces prestations. Il résulte cependant de l'instruction, en particulier de l'évaluation pour l'année 2001 et des témoignages des collègues qui avaient le même emploi que le demandeur, qu'en réalité, ce dernier établissait et signait déjà durant les années précédentes ces bulletins (cf. ch. 11 e) ci-dessus), qui faisaient partie des tâches dévolues aux « contrôleurs du matériel roulant » selon la terminologie antérieure au nouveau « Profil des métiers U. \_\_\_\_\_ SA ». C'est donc lui qui a prétendu changer unilatéralement ses tâches en décrétant qu'il ne signerait plus ces documents, ce qui résulte d'ailleurs clairement de la manière dont il s'est exprimé dans ses messages électroniques du 10 juillet 2007, faisant savoir que « dès le 2 août 2007 (...) je renoncerai à remplir le bulletin de freinage à remettre aux mécaniciens B. \_\_\_\_\_ » et du 24 août 2007 indiquant que « depuis le 2 août je ne fais plus les annexes pour les trains ». C'est à tort aussi qu'il prétend que ce changement a été tacitement accepté par la direction de la défenderesse. Au contraire, la lettre du 17 juillet 2007, même si elle ne mentionne pas expressément des bulletins de freinage, confirmait bien que pour ses supérieurs, les tâches qu'il était chargé d'accomplir depuis longtemps, auxquelles rien n'était changé, justifiait sa classification en échelon salarial 8. Le fait – dont son message du 24 août 2007 montre

- 36 - qu'il était conscient – qu'il ait continué à se voir attribué des périodes où il fonctionnait seul à la gare de Vallorbe, alors que le bon fonctionnement de l'entreprise rendait nécessaire l'établissement de tels bulletins durant ces périodes aussi, montre d'ailleurs bien que, dans l'esprit de ses supérieurs, cela faisait toujours partie de son cahier des charges. En définitive, le demandeur, en réaction non à une baisse de classification ou de salaire, mais seulement à la non-obtention d'une augmentation d'échelon salarial qu'il revendiquait, a refusé unilatéralement d'accomplir certaines prestations qui faisaient partie de son contrat de travail. S'il s'était agi d'une démarche collective avec ses collègues et si de tels moyens de lutte ouvrière n'avaient pas été expressément prohibés par l'art. 6 CCT 2007-2010, en tout cas avant des processus de conciliation et d'arbitrage qui n'ont en l'espèce nullement été mis en œuvre, cela pourrait s'apparenter à des actes de grève susceptibles de bénéficier de la protection de l'art. 28 al. 3 Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999; RS 101) et de l'interdiction du licenciement abusif – sous l'angle de l'art. 336 al. 1 let. b, 336 al. 2 let. a ou simplement de l'art. 2 CC; cf. ATF 125 III 277 c. 3c, JT 2000 I 240. En l'espèce, cependant, ce refus individuel – sur l'inadmissibilité de la grève individuelle, cf. ATF 125 III 277 c. 3a, JT 2000 I 240) – et non conforme à l'obligation de paix du travail résultant de la CCT 2007-2010 n'était rien d'autre qu'un inaccomplissement partiel de ses obligations d'employé, entraînant des conséquences sérieusement dommageables pour son employeur, comme des dizaines de wagons restés à quai. La défenderesse était en droit de réagir à cette inexécution non justifiée par le droit de grève par un licenciement, sans que celui-ci soit abusif ou illicite. Comme elle a choisi en l'espèce de passer par un licenciement ordinaire, en principe libre, il n'est pas nécessaire d'examiner si le refus du demandeur de signer les bulletins de freinage aurait pu être une violation de ses obligations assez graves pour justifier un licenciement immédiat. Le demandeur a encore tenté de justifier ou minimiser ses propos hostiles à sa hiérarchie et à la politique de l'entreprise, de l'avis de la cour violents, en relevant que de toute façon, selon les règles

- 37 - particulières de la convention collective, de tels éléments n'auraient pu justifier son renvoi que moyennant un avertissement avec menace de licenciement donné moins d'un an avant. Cet argument est à la fois juste et sans pertinence. Il est juste parce que les règles conventionnelles applicables exigent effectivement un tel avertissement, qui devient caduc après un an, pour un licenciement justifié par des lacunes au niveau des prestations et du comportement (art. 173 ch. 4, 174 al. 2 et 176 let. b CCT 2007-2010). Il est sans pertinence parce que le licenciement n'a pas en l'espèce été signifié en raison de prestations d'une qualité insuffisante du demandeur ou de son comportement. Comme cela a été relevé plus haut, ses grossièretés répétées ont certes été mentionnées dans la lettre du 7 septembre 2007, mais la ratio decidendi du congé était clairement ailleurs, soit dans le refus de signer les bulletins de freinage ayant obligé à laisser des wagons à quai. Il ne s'agit dès lors pas là d'un manquement relevant de l'art. 176 let. b CCT 2007-2010, mais d'une violation d'obligations contractuelles importantes ou d'un manque de volonté pour accomplir les tâches convenues au sens de l'art. 176 let. a ou let. c CCT 2007-2010, hypothèses auxquelles les exigences des art. 173 ch. 4 et 174 al. 2 CCT 2007-2010 ne s'appliquaient pas. Pour les mêmes raisons, c'est en vain que le demandeur semble vouloir invoquer certains arrêts d'après lesquels un licenciement fondé sur des défauts de caractère ou de comportement d'un travailleur entraînant des difficultés relationnelles pourraient violer la personnalité de celui-ci, si l'employeur n'a pas tenté d'abord de prendre d'autres mesures pour remédier à ces difficultés (voir arrêts non publiés cités par Wyler, op. cit., p. 536 note infrapaginale n. 2010) et pour autant que lesdites difficultés ne soient pas dues exclusivement à la personne licenciée (ATF 136 III 513, rés. in JT 2011 II 215). La jurisprudence n'a d'ailleurs pas taxé d'abusif le licenciement d'un travailleur en raison du ton et de propos humiliants utilisés de façon persistante envers ses collègues et son supérieur nonobstant une mise en garde (Wyler, op. cit., p. 537 note infrapaginale n. 2011). Quoiqu'il en soit, ce n'est en l'espèce pas en raison des termes de ses messages et lettres, mais bien de son refus de signer les bulletins de freinage que le demandeur a été licencié. Il ne s'agit donc

- 38 - pas d'un licenciement lié à une raison inhérente à sa personnalité qui pourrait être abusif selon l'art. 336 al. 1 let. a CO. Les tentatives du demandeur de retenir un caractère abusif sur la base de l'évocation, restée totalement vague, d'un mobbing dans le message électronique du demandeur du 10 juillet 2007 sont tout aussi infondées : il n'a même pas tenté de démontrer l'existence d'un tel mobbing ni un éventuel lien entre lui et le licenciement du 7 septembre 2007. Enfin, on ne saurait parler en l'espèce de licenciement abusif du fait que le demandeur avait beaucoup d'ancienneté dans l'entreprise : une telle ancienneté peut justifier quelques égards, mais ne donne pas à celui qui en bénéficie tous les droits, y compris celui de décider unilatéralement les tâches qu'il accomplira ou n'accomplira pas. Au mois de septembre 2007, le demandeur était d'ailleurs encore à une dizaine d'années de l'âge donnant droit à des prestations AVS, de telle sorte que la jurisprudence invoquée par le demandeur (ATF 132 III 115 c. 5, JT 2006 I 152), concernant un collaborateur à quelques mois de cet âge, ne saurait être transposée. Il sied d'ailleurs de rappeler qu'il s'agit d'une décision justifiée par un ensemble de circonstances exceptionnelles qui auraient rendu toute autre solution choquante, mais qui ne saurait être généralisée (cf. TF 4C.388/2006 du 30 janvier 2007 c. 4.2 ; ATF 133 III 512, JT 2008 I 29). En définitive, la défenderesse n'a nullement contrevenu à l'art. 336 CO en signifiant, dans le cadre de la liberté de principe de licencier, un licenciement ordinaire et non immédiat au demandeur. Sur la base du Code des obligations, on ne peut que considérer que le

licenciement n'était pas abusif. On doit toutefois se demander si la CCT 2007-2010 ne pourrait pas conduire à une autre solution. Elle consacre en effet une réglementation du licenciement ordinaire s'écartant partiellement des art. 336 ss CO. Ainsi, on a déjà relevé que ses art. 173 ch. 4, 174 al. 2 et 176

- 39 - let. b pouvaient rendre nul, contrairement à la solution du droit commun, tout licenciement pour des motifs tenant à la qualité des prestations ou au comportement d'un employé s'il n'avait pas été précédé d'un avertissement écrit donné moins d'un an auparavant et d'ailleurs susceptible de contestation dans le cadre d'une procédure d'opposition interne (art. 175 CCT 2007-2010). La lecture des art. 173 ss peut même donner l'impression que cette convention exclut le droit de licencier sans motifs spéciaux un collaborateur même en respectant le délai de congé ordinaire prévu par l'art. 177. En effet, l'art. 176 énumère les motifs admissibles de résiliation ordinaire par U. \_\_\_\_\_ SA au terme du temps d'essai, alors que l'art. 178 déclare nulle toute résiliation qui n'est pas fondée en vertu de cette disposition (ou de l'art. 183 définissant les cas permettant une résiliation immédiate). Historiquement, on peut comprendre une telle réglementation, puisque la défenderesse est issue d'une réorganisation des U. \_\_\_\_\_ et que les employés réengagés par elle selon un régime de droit privé bénéficiaient auparavant d'un statut de fonctionnaire n'admettant pas le libre droit de licenciement pour l'Etat. Il est douteux cependant que cela soit compatible avec le Code des obligations, qui fait de l'art. 335, donnant aux deux parties le droit de résilier un contrat de durée indéterminée, d'ailleurs avec des délais devant en principe être identiques des deux côtés (art. 335a al. 1 CO), une règle absolument impérative à laquelle une convention collective ne peut déroger ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur (art. 361 CO). Il n'est cependant pas nécessaire d'examiner plus en détail cette question car, à supposer même que le licenciement ordinaire n'ait été possible pour la défenderesse qu'à condition qu'il ait existé un motif au sens de l'art. 176 CCT 2007-2010, il faut comme on l'a vu considérer cette condition comme réalisée en l'espèce. Au vu de ce qui précède, les conclusions du demandeur fondées sur un prétendu licenciement abusif ou non conforme aux conditions de la convention collective doivent être intégralement rejetées.

- 40 - Il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner si celle-ci permettrait dans le cas contraire, contrairement à la solution découlant des art. 336a ss CO, la réintégration dans l'entreprise défenderesse, comme le réclame la conclusion I de la demande du 26 septembre 2008. V. Il reste à examiner si le demandeur n'a pas droit à une partie de ses prétentions pécuniaires subsidiaires à un autre titre. Il prétend en effet aussi au paiement de 3'459 fr. 50 et 6'487 fr. au titre de paiement des vacances non prises en nature avant le 7 septembre 2007, respectivement de prime de fidélité selon l'art. 103 CCT 2007-2010. a) aa) L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO). Les vacances ont pour but essentiel de maintenir le travailleur en bonne santé et de lui permettre de faire disparaître la fatigue accumulée durant l'année. Pour que cet objectif soit atteint, le travailleur doit pouvoir se reposer, se distraire et être en mesure de participer à la vie communautaire et culturelle (Cerottini, Le droit aux vacances, thèse Lausanne 2001, p. 253). L'absence du travail ne peut être considérée comme des vacances que si le travailleur n'est pas incapable de les prendre : lorsqu'une maladie ou un accident empêche le travailleur de prendre des vacances, l'absence n'est alors pas considérée comme des vacances et l'intéressé est en droit de les prendre ultérieurement (Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail. Code annoté, 2e éd., Lausanne 2010, n. 1.5 ad art. 329a CO;

Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, Berne 2010, n. 5 ad art. 329a CO). Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 329d al. 2 CO). Le principe trouve aussi à s'appliquer pendant le délai de congé (ATF 106 II 152 c. 2, JT 1980 I 602). Il n'est toutefois pas absolu et connaît des exceptions lorsque l'employeur n'est plus en mesure d'exécuter sa prestation en nature (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 2.13 ad art. 329d CO). D'après la jurisprudence fédérale, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne

- 41 - peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 128 III 271 c. 4a/aa, JT 2003 I 606). Si un employé a été libéré de l'obligation de travailler pendant la durée du délai de congé, l'employeur ne peut imposer au travailleur en recherche d'emploi la compensation des vacances avec le temps de la libération de l'obligation de travailler que dans la mesure où il existe une proportion raisonnable entre la durée de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances à prendre (Subilia/Duc, op. cit., n. 20 ad art. 329d CO; Rehbinder/Stöckli, op. cit., n. 17b ad art. 329d CO). Toutefois, la seule libération de l'obligation de travailler n'entraîne pas ipso facto la compensation des jours de vacances, même si celle-ci s'avère admissible : dans l'hypothèse où le travailleur n'a pas souhaité lui-même prendre des vacances, il incombe bien plutôt à l'employeur d'en fixer la date et d'ordonner qu'elles soient prises en nature (Rehbinder/Stöckli, op. cit., n. 17b ad art. 329d CO et la jurisprudence zurichoise citée). Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. La jurisprudence a inféré de cette règle qu'il appartient au travailleur d'établir l'obligation contractuelle d'accorder des vacances et la naissance de cette obligation du fait de la durée des rapports contractuels, mais que c'est à l'employeur de prouver que le travailleur a pris des jours de vacances dans la période déterminée et le nombre de ces jours (ATF 128 III 271 c. 2a/bb, JT 2003 I 606). ab) En l'occurrence, l'art. 81 al. 2 CCT prévoit un droit aux vacances de six semaines et un jour. Le demandeur a allégué qu'au moment de son licenciement, il lui restait cinq semaines de vacances. La défenderesse a toutefois prouvé que le demandeur a bénéficié de tous ses jours de vacances relatifs aux années 2006 et 2007. Rien n'est en revanche établi pour l'année 2008. Le contrat de travail ayant pris fin au 31 mars 2008, le droit aux vacances pour cette année-là peut être calculé, conformément à l'art. 329a CO, selon lequel les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète, et plus précisément selon l'art. 84 al. 1 CCT

- 42 - 2007-2010, en vertu duquel, pour calculer le droit aux vacances lors d'une sortie en cours d'année civile, il convient de multiplier le nombre de jours de vacances (droit annuel) par la durée des rapports de travail en jours, divisé par 365 ou 366. Il est constant que le demandeur avait droit à six semaines et un jour de vacances par an, soit 31 jours ( $[6 \times 5 \text{ jours}] + 1 \text{ jour}$ ). Du 1er janvier au 31 mars 2008, les rapports de travail ont duré 91 jours ( $= 31 + 29 [2008 \text{ étant bissextile}] + 31$ ). C'est dès lors un solde de 8 jours ( $31 \times 91/366 = 7.7$  jours, à arrondir vers le haut selon l'art. 84 al. 2 CCT), de vacances qu'il convient de retenir. ac) La défenderesse, à qui incombe le fardeau de la preuve sur ce point, n'a pas prouvé que le demandeur a pris des vacances et de quelle durée. Elle ne conteste d'ailleurs pas le droit aux vacances du demandeur dans son principe, mais estime qu'il peut être compensé avec la longue période de près de sept mois pendant laquelle il a encore touché son salaire alors qu'elle avait renoncé en réalité à l'obliger à travailler. Comme déjà exposé toutefois, l'employeur doit avoir invité le travailleur à prendre ses vacances pendant le délai de congé

pour que la question de la compensation de l'indemnité afférent aux vacances avec le temps libre se pose. Or, en l'espèce, la défenderesse n'a ni allégué, ni a fortiori établi qu'elle avait invité le demandeur à prendre ses vacances durant le délai de congé et la période pendant laquelle il était libéré de l'obligation de travailler, de sorte que le demandeur a droit au paiement de ses 8 jours de vacances non prises. ad) Le salaire afférent aux vacances comprend le salaire de base, qu'il soit fixe ou variable, mais également les autres modes de rémunération complémentaires ayant un caractère durable, comme les allocations familiales, les indemnités de résidence, le treizième salaire, les provisions, les commissions, la participation au chiffre d'affaire, ainsi que, dans certains cas, les pourboires et le remboursement des frais (Rehbinder/Stöckli, op. cit., n. 2 ad art. 329d CO). La doctrine a développé des équations permettant de calculer exactement le salaire afférent aux vacances (Cerottini, op. cit., pp. 147 ss).

- 43 - ae) En l'espèce, compte tenu de l'art. 111 CCT 2007-2010 prévoyant un treizième salaire, le salaire annuel de référence du demandeur était de 75'348 francs (13 mois x 5'796 fr.). Le salaire afférent aux 31 jours, soit 6.2 semaines de vacances auxquelles il avait droit annuellement est de  $([6.2 / 45.8] \times 75'348 =) 10'199 \text{ fr. } 95$ . Par conséquent, le solde de vacances de 8 jours doit être indemnisé à concurrence de  $([8 \times 10'199.95] / 31 =) 2'632 \text{ fr. } 25$ , montant à concurrence duquel la conclusion III du demandeur doit être accueillie. b) Aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale (gratification) à certaines occasions, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. En l'espèce, la CCT 2007-2010 prévoit à son art. 103 une telle rétribution sous forme de prime de fidélité. Après vingt ans de service, le travailleur reçoit une prime de fidélité correspondant à 1/24 du salaire annuel et pour chaque période supplémentaire de cinq ans 1/12 de ce salaire (al. 1 let. b et c). La prime de fidélité peut être accordée également sous forme de temps libre (art. 103 al. 5 CCT 2007-2010). Il n'est pas non plus contesté qu'au moment de son licenciement en 2007, le demandeur venait d'accomplir quarante ans de service, les années accomplies auprès de U. \_\_\_\_\_ étant prises en compte pour la défenderesse (all. 231 admis), du reste conformément à l'art. 103 al. 3 CCT 2007-2010. La défenderesse, se référant à l'art. 103 al. 6 CCT 2007-2010, estime que le demandeur n'a pas droit à une prime de fidélité, dès lors que la résiliation des rapports de travail ne résulte pas d'une aptitude médicale insuffisante, mais de sa faute. La clause invoquée qui concerne le droit à "une prime de fidélité proportionnelle" a manifestement pour but de régler l'hypothèse visée par l'art. 322d al. 2 CO, selon lequel, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi (Aubert, Commentaire romand, nn. 8 et 9 ad art. 322d CO). Cette clause ne règle dès lors pas le cas du travailleur qui quitte son emploi après que l'événement donnant naissance au droit à la prime s'est réalisé. Ainsi, contrairement à l'opinion

- 44 - de la défenderesse, on doit considérer que dans cette dernière hypothèse, la CCT 2007-2010 n'exclut pas le droit du demandeur à recevoir la prime de fidélité, dès lors que l'occasion qui y donne droit – la durée de quarante ans ou plus précisément une nouvelle période de cinq ans – s'est produite au mois de mai 2007, soit avant la résiliation des rapports de travail. D'autre part, il ne résulte pas de l'instruction que le demandeur ait obtenu la prime de fidélité sous forme de temps libre. Dans ces conditions, on doit considérer que le demandeur a rempli les conditions conventionnelles pour l'obtention d'une prime de fidélité en espèces. Le salaire annuel déterminant étant "le salaire actuel le jour de

l'échéance de la prime", en l'occurrence le salaire de 77'848 fr. de l'année 2007, la prime du demandeur s'élève à  $(77'848 \times 1/12 =) 6'487$  fr. 33, arrondi à 6'487 fr. 35. c) En définitive le montant total alloué au demandeur au titre du salaire afférent aux vacances et de la prime de fidélité s'élève à 9'119 fr. 60 (2'632 fr. 25 + 6'487 fr. 35). La rétribution en espèces des vacances comme la prime de fidélité étant des éléments de salaire alloués en l'occurrence en montants bruts, il convient d'en déduire les cotisations légales et conventionnelles (Wylter, op. cit., p. 177 ss). d) Lorsque le contrat de travail a pris fin en raison d'un licenciement, la mise en demeure de l'employeur (art. 102 al. 2 CO) n'est pas nécessaire: l'intérêt moratoire de 5 % l'an (art. 104 al. 1 CO) est dû dès l'échéance du délai de congé (Favre/Munoz/Tobler, op. cit., n. 1.1 ad art. 339 CO et les arrêts cités). En l'occurrence, le contrat de travail a pris fin le 31 mars 2008. Aussi la créance en paiement de la gratification d'ancienneté et du salaire afférent aux vacances portera-t-elle intérêt à 5 % l'an dès le lendemain.

- 45 - VI. Selon l'art. 92 al. 1 CPC-VD, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ceux-ci comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 let. a et c CPC-VD). Les frais de justice englobent l'émolument de justice ainsi que les frais des mesures probatoires (art. 90 al. 1 CPC-VD; art. 2 aTFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, applicable par renvoi de l'art. 99 al. 1 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils; RSV 270.11.5]). Les honoraires et les débours d'avocat sont fixés selon le tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens (applicable par renvoi de l'art. 26 al. 2 TDC [tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile; RSV 270.11.6]). Les débours ont trait au paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée. A l'issue d'un litige, le juge doit rechercher lequel des plaideurs gagne le procès et lui allouer une certaine somme en remboursement de ses frais, à la charge du plaideur perdant (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3ème éd., Lausanne 2002, n. 3 ad art. 92 CPC-VD). La partie qui a triomphé sur le principe ou sur les principales questions litigieuses a droit à la totalité des dépens ou à une partie de ceux-ci, lorsque ses conclusions ont été sensiblement réduites (ibidem). En l'espèce, la défenderesse obtient gain sur la question de principe – le caractère non abusif du congé – dont dépendait la prétention en réintégration avec paiement d'indemnités ou salaires (conclusions I et II). Cette victoire entraîne également le rejet des prétentions en paiement formulées sous la conclusion III, sous réserve des prétentions aux vacances et la prime de fidélité, soit de points très secondaires. Dans ces conditions, la défenderesse a droit à des dépens, réduit d'un tiers, à charge du demandeur, qu'il convient d'arrêter à 15'640 fr., savoir : a 14'00 fr à titre de participation aux honoraires de ) 0 . son conseil; b 700 fr pour les débours de celui-ci; ) .

- 46 - c) 940 fr en remboursement de son coupon de . justice.

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