

VD_GERICHTE P313.000070 vom 31. März 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-03-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_P313.000070

FR: VD_GERICHTE P313.000070 du 31 mars 2015

IT: VD_GERICHTE P313.000070 del 31 marzo 2015

Erwägungen

E. 1

D. _____ Sàrl est une société qui évolue dans le domaine de la communication et de la formation. Q. _____ en est l'un des associés. V. _____ a fourni des prestations en faveur de D. _____ Sàrl en tant que « free-lance » dès le 5 juillet 2011. Au mois de juillet 2011, V. _____ a perçu des indemnités de la caisse cantonale de chômage d'un montant net de 3'046 fr. 20.

E. 2

Les 19 et 20 juillet 2011, les parties ont requis de l'Office régional de placement (ci-après : ORP) l'obtention d'AIT. Conformément aux exigences de l'ORP, D. _____ Sàrl a établi, en date du 19 juillet 2011, un plan de formation concernant V. _____ en qualité de graphiste/polygraphe/webdesigner. En outre, un contrat de travail de durée indéterminée avec effet au 1er août 2011 a été signé par les parties. Celui-ci prévoyait notamment que la période d'essai était d'un mois, que le délai de congé était d'un mois durant la première année et « que le congé ne pouvait être donné avant la fin de l'initiation AIT ».

- 4 - L'ORP a octroyé les AIT pour la période du 1er août 2011 au 31 janvier 2012. Le salaire versé à V. _____ s'élevait à 5'500 fr, brut par mois, conformément aux AIT et au contrat de travail. Une des dispositions régissant les AIT prévoyait notamment ce qui suit : « A l'issue de la période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié – pendant la période d'initiation et jusqu'à 3 mois après la fin de l'initiation – que sur présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Toute résiliation, qui ne respecterait pas ces conditions, peut conduire à l'annulation rétroactive de la mesure et au remboursement des prestations versées ». S'agissant du contrat de travail dont l'échéance de résiliation ne concordait pas avec celle figurant dans les règles des AIT (soit un mois dès la fin des AIT), le directeur de la société D. _____ Sàrl à l'époque, a reconnu avoir commis une inadvertance lors de sa rédaction mais non un acte délibéré. V. _____ a été enregistré à la caisse de compensation dès le 1er août 2011.

E. 3

Le 3 novembre 2011, Q. _____ s'est entretenu avec C. _____, conseillère auprès de l'ORP. Il lui a indiqué à cette occasion que V. _____ s'était bien intégré dans l'équipe après quelques difficultés, mais qu'il restait beaucoup à faire pour achever sa formation. Selon [...], il souhaitait donner une chance à V. _____ pour la suite. Après cet entretien, C. _____ a rédigé une note dont le contenu est le suivant : « pour l'instant pas trop de résultat, AIT est plus que nécessaire.

- 5 - Travail encore à développer [sic]... se rapprocher de la réalité du marché est nécessaire. [...] Avec début difficile, bonne intégration dans l'équipe maintenant [...] ».

E. 4

A sa requête, V._____ a obtenu une entrevue avec Q._____ le 18 janvier 2012, au cours de laquelle il lui a fait part de son impression de ne pas être reconnu, de son sentiment d'un travail de sape entrepris à son encontre depuis le début de l'année et de reproches inédits qui lui avaient été formulés. En citant l'exemple du chéquier [...], il a prétendu que son employeur avait voulu y apporter des modifications dans le but de dénigrer son travail puisque le client n'en avait exigé aucune. Après avoir écouté son employé, Q._____ lui a renouvelé les reproches dont l'un était son manque de rentabilité. Il l'a ensuite informé qu'il était difficile d'exprimer de la reconnaissance envers lui car la qualité de son travail et les bonnes relations avec ses collègues faisaient défaut. A la question de Q._____ de savoir s'il était capable d'améliorer ses prestations, V._____ a répondu négativement de manière claire et précise. Par cette réponse, Q._____ a eu l'impression que son employé souhaitait peut-être être licencié, celui-ci ayant de nouveau droit aux indemnités de l'assurance chômage. Au terme de l'entretien, les parties sont convenues de se revoir quelques jours plus tard afin de réfléchir chacune de son côté. Cependant, dans l'intervalle, ayant décidé de se séparer de V._____, Q._____ lui a remis, le 23 janvier 2012, sa lettre de licenciement pour le 29 février 2012, dont le motif n'était pas précisé. Au vu de sa réaction, Q._____ a eu le sentiment que V._____ aurait peut-être donné son congé s'il ne l'avait pas reçu. Le lendemain, V._____ a poursuivi son activité professionnelle.

- 6 -

E. 5

Les 9 et 10 février 2012, V._____ s'est trouvé en incapacité de travail pour cause de maladie. Comme son absence n'avait duré que deux jours, il n'a pas fourni de certificat médical à son employeur, lequel ne lui en réclama du reste pas.

E. 6

Le 10 février 2012, V._____ a adressé à sa conseillère auprès de l'ORP, [...], un courriel dans lequel il lui annonçait son licenciement pour le 29 février 2012. Il a aussi mentionné que la décision de le congédier prise par le directeur était intervenue 15 jours avant la fin de la procédure des AIT. Dans un courriel daté du 5 mars 2012, V._____ a établi à l'attention de [...] son plan de formation convenu dans le cadre des AIT, sur lequel il avait annoté en rouge la formation qui, selon lui, n'avait pas été accomplie et en noir celle qui l'avait été.

E. 6.25

jours ; - 4'795 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1er juin 2012 à titre d'indemnité pour tort moral.

- 14 - Il a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail selon le modèle qu'il a produit. Dans sa réponse datée du 4 février 2013, D._____ Sàrl a conclu, avec suite de dépens, au rejet des conclusions de la demande et, reconventionnellement, au paiement de la somme de 7'650 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 21 février 2012 et de 10'000 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 21 février 2012 à titre d'indemnité pour tort moral. Dans ses déterminations datées du 28 mars 2013, V._____ a confirmé les conclusions figurant dans sa demande. A l'audience du 4 novembre 2013, la défenderesse a précisé que la conclusion reconventionnelle tendant au versement de 10'000 fr. n'était pas limitée au tort moral mais englobait également la perte du chiffre d'affaires consécutive au « canular » du

demandeur. Lors de ladite audience, les parties se sont entendues sur le fait que les rapports de travail avaient duré du 5 juillet 2011 au 29 février 2012. La défenderesse a admis la description des tâches figurant sous les points 9 de la proposition de certificat de travail faite par le demandeur. A l'audience du 17 mars 2014, le demandeur a précisé ses conclusions du 2 novembre 2012. Il a retiré les autres conclusions, notamment celles s'étendant à l'allocation d'indemnités pour tort moral. Il a conclu en définitive, avec suite de frais et dépens, au paiement de la somme de 16'500 fr. brut, sous déduction des charges sociales, plus intérêt à 5% l'an dès le 1er avril 2013, sous déduction d'un montant net de 3'301 fr. 80, ainsi qu'au paiement de la somme de 1'053 fr. 65 brut, sous déduction des charges sociales, plus intérêt à 5% l'an dès le 30 avril 2013. S'agissant du certificat de travail, le demandeur a produit un document qui lui avait été remis par la défenderesse et dont il a déclaré se

- 15 - satisfaire, sous réserve de la date de la fin des rapports de travail mentionnée sur celui-ci. En droit : 1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC). 3. L'appelante reproche tout d'abord au tribunal d'avoir retenu le report du terme du contrat de travail au 31 mars 2012, d'une part, tout en

- 16 - relevant que les parties avaient passé un accord en audience du 4 novembre 2013 prévoyant que le contrat était venu à échéance le 29 février 2012, d'autre part. a) Que le contrat de travail les liant ait été conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée, les parties peuvent convenir en tout temps de le rompre d'un commun accord (Aufhebungsvertrag), pour autant qu'elles ne cherchent pas à détourner une disposition impérative de la loi. En cas de résiliation conventionnelle des rapports de travail, le travailleur perd sa protection contre les licenciements abusifs ou en temps inopportun (art. 336 ss CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3ème édition, 2014, p. 526 ; TF 4A_563/2011 c. 4.1, rés. in JT 2012 II 198 p. 205 ; ATF 118 II 58). Pour être valable, un accord de résiliation doit être librement consenti, mais n'est soumis à aucune exigence de forme. La jurisprudence insiste cependant sur le fait qu'un accord par actes concluants ne saurait être admis qu'avec retenue et il est nécessaire que la volonté commune des parties de se départir du contrat soit établie sans équivoque. L'employeur ne peut, de bonne foi, déduire que le travailleur accepte de mettre fin conventionnellement aux rapports de travail que si cette volonté ressort de manière claire et irréfutable du comportement de l'employé. En effet, puisque l'accord de résiliation fait perdre au travailleur sa protection contre le congé, qu'il entraîne une pénalisation en matière de prestations de l'assurance-chômage et que,

moyennant que l'échéance prévue ne respecte pas le délai de préavis, il implique une renonciation au salaire pour la période considérée, il serait contraire à l'expérience générale de la vie d'admettre que le travailleur accepterait ces inconvénients sans contreprestation ou autre justification. Ainsi, il est nécessaire que l'accord soit également justifié dans l'intérêt du travailleur, ce qui nécessite d'effectuer une pesée des intérêts. Dans ces conditions, le simple fait que le travailleur accepte une résiliation de l'employeur ne suffit en principe pas pour admettre la conclusion d'un accord de

- 17 - résiliation. A plus forte raison, le défaut de réaction de l'employé à une résiliation nulle ne peut être interprété en ce sens. Des circonstances induisant une position de faiblesse du travailleur pourraient exclure la libre formation de volonté. La validité d'un accord de manifestations de volonté suppose encore que, matériellement, celui-ci contienne des concessions réciproques d'importance comparable, faute de quoi la renonciation par le travailleur à des droits découlant de dispositions impératives ne serait pas valable. L'étendue de ces concessions doit être appréciée au moment de la conclusion de l'accord, selon les chances de faire valoir avec succès les prétentions auxquelles il est renoncé. Selon le Tribunal fédéral, il convient cependant de réserver les événements imprévisibles pouvant survenir jusqu'à la fin du délai de congé, et imputables à aucune des parties, telles que la survenance d'une période de protection en raison d'une incapacité de travail (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 527 ss et les nombreuses références à la jurisprudence). b) aa) En l'espèce, la « demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail AIT » signée par les parties (pièce 5a/b/c/demandeur) prévoit qu'à l'issue de la période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié que sur présentation de justes motifs au sens de l'art. 337 CO pendant la période d'initiation et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation. Selon la demande AIT, toute résiliation qui ne respecterait pas ces conditions peut conduire à l'annulation rétroactive de la mesure et au remboursement des prestations versées. Or, l'AIT s'inscrit en complément d'un contrat de travail conclu entre l'intéressé et l'entreprise qui sont liés par des rapports de travail de droit privé (cf. Wylter/Heinzer, op. cit., p. 902). S'agissant des allocations d'initiation au travail (AIT), si l'intéressé tombe malade durant la période d'initiation, l'allocation continue à lui être versée tant que l'employeur lui verse son salaire, étant précisé que les droits de l'employé envers l'employeur durant cette période sont régis par les art. 324a et 324b CO. L'AIT n'est cependant pas allouée durant la période pendant laquelle l'intéressé a droit à une allocation en raison

- 18 - d'une interruption de travail due à une maladie (cf. Wylter/Heinzer, op. cit., p. 209-903). Quant au contrat de travail signé par les parties, il a été conclu pour une durée indéterminée à partir du 1er août 2011 et prévoyait notamment que la période d'essai était d'un mois, que le délai de congé était d'un mois durant la première année et « que le congé ne pouvait être donné avant la fin de l'initiation AIT ». bb) Il ressort du procès-verbal de l'audience du 4 novembre 2013 que les parties se sont entendues sur le fait que les rapports de travail avaient duré du 5 juillet 2011 au 29 février 2012. Ce faisant, les parties ont précisé lors de cette audience le terme de leur contrat de travail ; celui-ci avait déjà été résilié auparavant, soit le 23 janvier 2012 pour le 29 février 2012. Il s'agissait d'une résiliation ordinaire, se fondant sur le contrat de travail qui prévoyait un mois de délai de congé durant la première année. L'employé était assisté à ladite audience du 4 novembre 2013 par le secrétaire syndical de [...]. A l'audience de jugement du 4 mars 2014, il était assisté par son avocat et a précisé les conclusions de sa demande, en ce sens qu'elles tendaient au versement de 16'500 fr., à titre de salaires pour les mois de février, mars et

avril 2012, au regard des exigences AIT. Ce faisant, l'employé a clairement manifesté sa volonté de ne plus s'en tenir à l'accord intervenu à l'audience du 4 novembre 2013. Au vu des exigences prévalant en matière d'accord sur la résiliation du contrat de travail, on ne saurait s'en tenir au terme du 29 février 2012 tel que prévu par les parties à l'audience du 4 novembre 2013, ce d'autant que l'employeur avait admis le report du délai de congé au 31 mars 2012 pour cause de maladie de l'employé les 9 et 10 février 2012, sans que l'appelante ne conteste ce fait dans son appel. cc) Compte tenu de l'ensemble de ces éléments et au regard de la jurisprudence restrictive s'agissant d'un accord de résiliation, ce moyen doit être rejeté.

- 19 - 4. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir conclu qu'elle était débitrice de son employé du salaire du mois de mars 2012 sans avoir examiné, à titre superfétatoire, la question de la demeure de celui-ci. a) La nullité du licenciement sur la base de l'art. 336c al. 2 CO ne modifie pas les droits et obligations des parties. Le travailleur doit fournir sa prestation de travail alors que l'employeur reste tenu de payer le salaire (art. 319 et 324 CO; ATF 135 III 349 c. 4.2 ; TF 4C.259/2003 du 2 avril 2004 c. 2.1; cf. également TF 4C.64/1994 du 3 novembre 1994 c. 5b, non publié in ATF 120 II 365). S'il n'exécute pas sa prestation de travail sans être empêché par un motif reconnu, le travailleur est en demeure (art. 102 ss CO) et l'employeur peut alors refuser de payer le salaire (art. 82 CO). De même, l'employeur peut être en demeure. S'il empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, l'employeur doit payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir sa prestation (art. 324 al. 1 CO). La demeure de l'employeur suppose en principe que le travailleur ait offert ses services (ATF 135 III 349 c. 4.2 ; ATF 115 V 437 c. 5a). Le travailleur ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé (ATF 118 II 139 c. 1a et les références; arrêt 4C.66/1994 du 20 juillet 1994 c. 3b, in SJ 1995 p. 801) ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (ATF 135 III 349 c. 4.2 ; TF 4C.346/2005 du 29 novembre 2005 c. 3.1, in JAR 2006 p. 377; TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 c. 5.2; Portmann, in Basler Kommentar, Obligationenrecht, vol. I, 4e éd. 2007, n° 3 ad art. 324 CO). b) Au vu des circonstances de l'espèce, soit du licenciement ordinaire intervenu le 23 janvier 2012 déjà, indépendamment du canular, puis des réactions sur celui-ci dès le 21 février 2012, on ne saurait admettre que l'employeur aurait encore accepté la prestation de travail offerte par son employé dès le 1er mars 2012. Cela est corroboré par les faits attestant de l'insatisfaction de l'employeur des prestations de son

- 20 - employé avant le canular, puis des courriers échangés par la suite entre l'employeur et son employé, qui excluent un intérêt de l'employeur aux services de son employé au-delà du 29 février 2012, en particulier le courrier que l'appelante avait adressé le 27 février 2012 à l'intimé, par lequel elle avait enjoint à celui-ci de lui confirmer qu'il n'était plus en possession d'aucun matériel, document etc. ou de les restituer jusqu'au 9 mars 2012 au plus tard. A ce courrier s'ajoutent le courriel adressé par l'employeur à son employé le 21 février 2012 et le certificat de travail du 29 février 2012, desquels on ne peut qu'inférer que l'employeur aurait de toute manière refusé les prestations de son employé après le canular. Ce moyen doit ainsi également être rejeté. 5. L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir rejeté sa prétention en réparation du tort moral en estimant que le canular ne pouvait constituer une atteinte illicite à sa personnalité. Comme retenu par le tribunal de première instance, il n'y a pas lieu d'octroyer à l'appelante l'indemnité pour tort moral de

10'000 fr. réclamée, l'employé ayant rapidement reconnu le 25 février 2012, en dehors de toute procédure, que son canular du 20 février 2012 relevait d'un très mauvais goût et en s'excusant pour les désagréments causés. L'employeur n'a pas procédé, le 20 février 2012, au licenciement immédiat de son employé et lui a établi le 29 février 2012 un certificat de travail ne faisant pas référence audit canular. Il n'y a pas non plus lieu d'octroyer des dommages-intérêts à l'employeur découlant de la prétendue baisse de son chiffre d'affaires qui n'est pas étayée, ni établie. 6. L'appelante reproche finalement aux premiers juges d'avoir procédé à un lapsus calami s'agissant de la seconde partie du chiffre I du dispositif du jugement attaqué, soutenant à cet égard qu'il semblait la

- 21 - condamner à verser à l'intimé le montant de 1'530 fr., alors qu'il s'agissait de l'inverse. En l'occurrence, la lecture du chiffre I du dispositif du jugement attaqué permet de comprendre que la somme de 1'530 fr. est à déduire du montant de 11'000 fr. dû par l'appelante en raison de l'absence d'une virgule avant le terme « ainsi ». Ce grief doit donc également être rejeté. 7. En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé, selon le mode procédural prévu à l'art. 312 al. 1 CPC. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC ; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC, p. 457). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

E. 7

a) Le 20 février 2012, V. _____ a accompli son dernier jour de travail. Le reste du mois de février correspondait à son solde de vacances. En fin de journée, Q. _____ lui a remis son certificat de travail daté du 29 février 2012. Ledit certificat décrivait, en substance, les principaux projets réalisés par son employé et le motif de son licenciement, à savoir que les attentes de D. _____ Sàrl et la typologie des mandats qu'elle gérait ne correspondaient pas aux spécificités acquises par V. _____ dans le cadre de ses expériences professionnelles passées. Après avoir reçu son certificat de travail, V. _____ a envoyé un courriel à 18h39 à ses collègues dont l'objet était « C'est top » et le contenu le suivant :

- 7 - « A toutes et à tous, Avant d'aller me vendre à la concurrence, je voulais vous dire au revoir. Etant donné que vous n'avez pas cherché à connaître les raisons de mon renvoi – dites-vous que le dossier est loin d'être bouclé – passons à autre chose. Nous allons faire un jeu. Le jeu de l'ERREUR DANS LE FICHER DE PROD » (je ne l'ai pas inventé ; j'ai copié l'idée...). Puisque je n'ai pas réalisé l'ultime fichier de production et que je ne signerai pas le bon-à-tirer des chèquiers [...], j'ai remarqué, à l'étape finale, une grossière faute – que le client ne manquera pas de voir également. A vous de trouver. Le gagnant aura droit au contenu de mon meuble-casier. Bonne chance. (...) P.S :.. en fait je ne suis jamais venu ». S'agissant du P.S., il signifie, selon V. _____, que ce dernier n'a jamais été annoncé comme membre de l'équipe. Informé le lendemain de cet envoi, Q. _____ a répondu à V. _____, par courriel du 21 février 2012 à 11h31, qu'il interprétait son acte comme du « sabotage » commis sur des fichiers de l'un des principaux projets de l'agence de cette année et qu'il lui demandait d'ici 15h00 de lui communiquer où il avait volontairement inséré/caché une erreur. Il l'a en outre averti que dans le cas contraire, l'intégralité des pertes financières dues aux recherches entamées par tous les collaborateurs pour trouver ladite erreur lui serait réclamée, ainsi que celle découlant d'une éventuelle perte de mandats auprès de ce client. Finalement, Q. _____ a fait savoir à V. _____ que le certificat de travail qui lui avait été remis n'avait plus de valeur vu cet incident et que son salaire du mois de février resterait suspendu jusqu'à la clôture de ce dossier, tout en lui

précisant qu'il était toujours sous contrat, alors même qu'il avait été libéré avant la date effective, et l'ORP serait informé de ses agissements.

- 8 - Par sms envoyé à 11h52, Q. _____ a enjoint à son employé de consulter d'urgence ses courriels dans le but de lui éviter de gros ennuis. V. _____ lui a répondu ce qui suit par sms à 13h34 : « Peter, je t'invite d'urgence à aller voir la réponse sur un papier chiffonné dans la poubelle de ma place de travail...de rien . » V. _____ a confirmé à Q. _____, par courriel de 13h52, qu'il s'agissait d'un canular intitulé « poisson de février ... y avait rien à trouver ». Il a aussi souligné avoir mené à bien du commencement jusqu'à son terme l'un des principaux projets de l'agence de cette année, sans avoir commis d'erreur. Par réponse envoyée à 14h06, Q. _____ a annoncé à son employé que son petit jeu accompli pendant ses heures de travail avait nécessité l'intervention de l'ensemble des collaborateurs pendant une matinée, portant ainsi préjudice à d'autres projets qui n'avaient pas pu être réalisés durant cette période. Il lui a en outre confirmé la retenue de son salaire de février en guise d'acompte sur le préjudice causé et l'a informé qu'un solde lui serait certainement réclamé. Enfin, Q. _____ a émis la possibilité de déposer une plainte pénale à son encontre. Par courriel du 22 février 2012 à 10h04 adressé à Q. _____, V. _____ a indiqué qu'il avait écrit avoir remarqué une grossière faute dans un fichier mais pas en avoir inséré ou caché une volontairement et qu'il n'avait pas élaboré cette blague durant ses heures de travail. Par ailleurs, il a demandé à ce que le détail du préjudice causé à son employeur durant la matinée du 21 février 2012 lui soit remis afin qu'il puisse l'analyser et a réclamé une nouvelle version du certificat de travail. Les échanges de courriels des 21 et 22 février 2012 ont été transmis en copie à C. _____ et à [...]. Par lettre datée du 25 février 2012 adressée à D. _____ Sàrl, V. _____ a repris l'historique de son canular et ses conséquences. A ce

- 9 - sujet, il a précisé que durant le week-end précédant son dernier jour de travail, il avait élaboré deux scénarios de blague afin de marquer son départ et qu'il avait en définitive choisi la version la moins soft à la suite de la réception de son certificat de travail dont le contenu ne le satisfaisait pas. Il a reconnu que sa blague était de très mauvais goût et a présenté ses excuses pour les désagréments occasionnés. Dans son courrier recommandé du 27 février 2012, D. _____ Sàrl a considéré que son employé avait commis une faute professionnelle grave dès lors qu'elle craignait qu'une erreur dans le fichier de production ait été effectivement insérée par V. _____, en dépit de son message caché au fond de la poubelle et de son courriel intitulé « poisson de février ». C'est pourquoi, elle l'a sommé de lui confirmer au plus tard le 9 mars 2012 qu'il n'était plus en possession de fichiers ou de bases de données de clients, ou, dans le cas contraire, de les restituer à cette date. Ayant évalué le dommage subi à 5'750 fr. correspondant au temps investi pour la recherche et le report de la production des chèquiers [...], D. _____ Sàrl a déduit le salaire de son employé du mois de février et l'a prié de s'acquitter du solde de 954 fr. 25 pour le 30 avril 2012, tout en se réservant le droit de lui réclamer des dommages et intérêts pour le cas où une erreur apparaîtrait après la production. Un nouveau certificat de travail a été joint audit courrier. Par lettre du 8 mars 2012, V. _____ a admis que sa mauvaise blague avait engendré un préjudice, tout en contestant le montant avancé. Concernant les chèquiers [...], il a déclaré avoir adapté leur format à la suite d'une erreur de devis et précisé que les modifications opérées après son départ par de tierces personnes ne pouvaient lui être imputables. Il a répété n'avoir introduit intentionnellement aucune erreur dans les fichiers. Par ailleurs, il a requis l'envoi de l'attestation de l'employeur exigée par la caisse de

chômage et formulé des réserves quant au contenu du certificat de travail.

- 10 - b) Le témoin [...], assistante de production auprès de D. _____ Sàrl, a déclaré qu'au moment où elle-même et ses collègues avaient reçu le courriel de V. _____ du 20 février 2012 au soir, indiquant qu'une erreur s'était glissée dans le fichier « Prod », le client [...] avait déjà validé le projet qui était sur le point de partir en production. Le lendemain matin, elle s'était rendue vers Q. _____ pour l'avertir de la situation et lui remettre la responsabilité du projet dont elle avait la charge jusque-là. Celui-ci l'avait rassurée et avait engagé plusieurs collaborateurs pour passer en revue le projet qui consistait en un livret de bons de réduction détachables intitulé « [...] » dont le texte et le code barre étaient à chaque fois différents. Le projet représentait 180 pages environ. Pour elle, ce « canular » avait vraiment été considéré comme une attaque et avait causé un stress certain parmi les collaborateurs, qui ignoraient la raison qui avait poussé V. _____ à leur envoyer ce courriel alors qu'ils n'avaient rien à voir avec son licenciement. Quant au témoin [...], graphiste auprès de D. _____ Sàrl, elle a déclaré qu'elle-même et ses collègues n'avaient pas compris pourquoi V. _____ avait glissé une erreur dans ce projet pour les embêter, alors qu'il avait la responsabilité de terminer la conception graphique. Ils avaient immédiatement ouvert le fichier informatique, qui était complexe, tout en ignorant quelle était l'erreur à chercher, soit s'il elle se trouvait dans le texte, un code barre ou une couleur. Ils avaient perdu du temps non seulement à examiner ce dossier, mais aussi à en parler entre eux. Elle-même avait passé deux jours à scruter ce fichier ; d'autres y avaient probablement consacré deux ou trois jours. Le témoin [...], graphiste auprès de D. _____ Sàrl, a déclaré s'être pour sa part attelé à vérifier le fichier pendant deux jours, tout comme trois ou quatre autres personnes. Il avait corrigé quelques erreurs techniques mais n'avait rien trouvé qui correspondait à ce que V. _____ avait annoncé. Il avait pu finaliser le projet, même si les délais avaient été repoussés.

- 11 - Le témoin [...] a déclaré qu'il avait lui-même intégré le fichier des chèquiers [...] dans des animations et qu'il avait constaté que les chèquiers étaient très bien préparés. Les employés ont appris qu'il s'agissait d'un canular le jour même pour certains, le lendemain ou dans la semaine pour d'autres. Dès que Q. _____ a été informé par V. _____ que son courriel était en réalité un canular, il ne s'est pas contenté de cette seule assurance mais a renvoyé les codes barres des chèques à [...] afin que celle-ci procède à des vérifications, compte tenu du fait que le travail accompli s'élevait à 70'000 ou 80'000 francs. Cette société a été peu compréhensive à l'annonce du canular. Alors que le volume de commandes de [...] était régulièrement en progression jusque-là, il est retombé de 200'000 à 30'000 fr. par an, tous départements confondus. Q. _____ a déclaré être convaincu que la mauvaise image générée par le canular avait entraîné une partie de cette perte. Quant à V. _____, il a déclaré pressentir que son canular susciterait une certaine inquiétude, raison pour laquelle il avait pris quelques précautions dans le texte, notamment en ne prétendant pas qu'il était l'auteur de l'erreur. Il avait toutefois été surpris que les destinataires de son courriel n'aient pas compris qu'il s'agissait d'une farce.

E. 8

Concernant les qualités professionnelles et le comportement de V. _____, [...] a estimé qu'il fournissait un travail de très bonne qualité, bien structuré et clair. [...] a reconnu qu'il avait certaines compétences en tant que graphiste et pouvait être sympathique à certains égards, tout en précisant qu'il n'acceptait toutefois pas facilement les critiques. Selon [...], il était difficile de communiquer avec lui sur les projets professionnels. Elle se souvenait en

particulier d'un projet où son travail graphique ne lui paraissant pas satisfaisant, elle avait dû interpellé la direction pour qu'une discussion ait lieu car elle n'était pas parvenue à lui parler.

- 12 - Le témoin [...], ancien employeur pour lequel V. _____ avait travaillé en tant que graphiste, a déclaré que celui-ci était fiable et responsable, qu'il entretenait de bonnes relations avec ses collègues et supérieurs et qu'il avait donné entière satisfaction pendant les cinq années où il avait travaillé pour son entreprise avant de la quitter de son plein gré. Enfin, aucun des témoins n'a entendu V. _____ tenir des propos vulgaires.

E. 9

D. _____ Sàrl a remis à la caisse de chômage l'attestation requise datée du 1er mars 2012, sur laquelle figuraient l'absence de V. _____ pour maladie, les 9 et 10 février 2012, ainsi que le motif de résiliation. La caisse de chômage a alors signalé à V. _____ qu'en raison de son incapacité de travail subie les 9 et 10 février 2012, son délai de congé était reporté au 31 mars 2012. Elle lui a enjoint d'offrir ses services et de faire valoir son droit au salaire à son employeur pour la période de ce report. Par lettre du 22 mars 2012, V. _____ a informé son employeur de ce que la caisse de chômage lui avait indiqué concernant son délai de congé reporté au 31 mars 2012 et qu'en conséquence, il lui offrait ses services jusqu'à l'issue des rapports de travail. D. _____ Sàrl a admis le report du délai de congé au 31 mars 2012. V. _____ a perçu des indemnités de chômage de 3'301 fr. 80 net pour le mois d'avril 2012 et le montant net de 3'361 fr. 25 net pour le mois de mai 2012.

- 13 -

E. 10

Entre le 2 mai et le 1er octobre 2012, les parties ont réciproquement fait part de leurs prétentions à l'égard de l'autre. En substance, V. _____ réclamait les salaires de février et mars 2012, de même qu'un nouveau certificat de travail, tandis que D. _____ Sàrl refusait d'entrer en matière concernant l'établissement d'un nouveau certificat de travail et réclamait un dédommagement allant jusqu'à 100'000 francs.

E. 11

Le 14 août 2012, le Président du Tribunal d'arrondissement de la Côte a délivré à V. _____, demandeur, une autorisation de procéder, la procédure de conciliation introduite le 2 juillet 2012 n'ayant pas abouti. Par demande datée du 2 novembre 2012 adressée au Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de la Côte, V. _____ a ouvert action à l'encontre de D. _____ Sàrl. Il a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement des sommes suivantes : - 4'795 fr.75 net plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2012 à titre de salaire du mois de février 2012 ; - 5'500 fr. brut, le montant net lié à cette somme portant intérêt à 5% l'an dès le 1er mars 2012 à titre de salaire du mois de mars 2012 ; - 1'774 fr. 60 brut, le montant net lié à cette somme portant intérêt à 5% l'an dès le 1er mars 2012 à titre de salaire du mois d'avril 2012 ; - 1'419 fr. 80 brut, le montant net lié à cette somme portant intérêt à 5% l'an dès le 1er mars 2012 à titre de salaire du mois de mai 2012 ; - 1'584 fr. brut, le montant net lié à cette somme portant intérêt à 5% l'an dès le 1er mars 2012 à titre de vacances correspondant à la période du 1er mars au 31 mai 2012 soit

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