

## **VD\_GERICHTE PT11.049619 vom 21. März 2014**

VD Tribunal cantonal, 2014-03-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT11.049619](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT11.049619)

FR: VD\_GERICHTE PT11.049619 du 21 mars 2014

IT: VD\_GERICHTE PT11.049619 del 21 marzo 2014

### **Erwägungen**

#### **E. 6**

Le 31 mars 2011, X. \_\_\_\_\_ a écrit à T. \_\_\_\_\_ un courrier dont la teneur était la suivante: « Je fais suite à notre récent entretien. Je vous confirme contester la retenue de la TVA sur mon salaire. Mon contrat de travail précise que mon salaire est soit de CHF 3'600.-, soit de 50% du chiffre d'affaires brut réalisé. Il n'y a donc aucune raison pour que la TVA soit déduite de mon salaire. Or, les fiches de salaire de novembre et décembre 2010 indiquent un « salaire de base 50% sur la caisse après avoir déduit la TVA ». J'ai donc reçu CHF 2'159.75 et CHF 4'060.-. La déduction de la TVA en novembre et décembre 2010 correspond aux montants de CHF 177.64 et CHF 333.95, soit au total CHF 511.59. Je vous remercie de me verser le montant de CHF 511.60 dans un délai de 10 jours. Si vous deviez refuser (sic) de me verser ce montant, vous voudrez bien m'indiquer sur quelles bases légales vous reprenez la TVA sur mon salaire. » T. \_\_\_\_\_ a refusé d'entrer en matière et a justifié sa position en remettant à X. \_\_\_\_\_ un courrier du 18 avril 2011, dans lequel [...],

- 9 - qui exploite en raison individuelle une fiduciaire à Lausanne, lui écrivait ce qui suit : « Après vérification, le certificat de salaire, pour la période 15.11 au 31.12.2010, de Monsieur X. \_\_\_\_\_, 1022 Chavannes est établi correctement selon les us et les contrats de T. \_\_\_\_\_, soit sur la base de 50% du chiffre d'affaires net réalisée (sic). » Par lettre recommandée de son conseil du 12 mai 2011, X. \_\_\_\_\_ a écrit à son employeur que celui-ci n'était pas en droit de procéder à la déduction de la TVA sur son salaire et que le courrier de la fiduciaire n'avait aucune valeur juridique. Dès lors qu'il s'agissait d'une erreur manifeste, il requérait de T. \_\_\_\_\_ qu'elle rectifie son certificat de salaire pour l'année 2010 et lui verse la différence de salaire qui lui revenait.

#### **E. 6.1**

L'appelant reproche enfin aux premiers juges d'avoir procédé à une mauvaise appréciation de sa responsabilité concernant le vol de caisse, pour avoir considéré que le fait de refuser sans raison apparente de déposer une plainte pénale constituait une faute dont il devait assumer l'entière responsabilité, de sorte que l'intimée était en droit de retenir le montant volé, par 3'340 fr. 30, sur son salaire. Estimant que sa responsabilité correspond à un tiers de la somme dérobée, X. \_\_\_\_\_ réclame à ce titre un montant arrondi à 2'000 francs.

#### **E. 6.2**

Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. La mesure de la diligence du travailleur se détermine par le contrat en fonction de toutes les circonstances (ATF 123 III 257 c. 5a), parmi lesquelles la loi mentionne le risque professionnel, l'instruction ou les connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que les aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (cf. art. 321e al. 2 CO).

Ces circonstances peuvent être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation (art. 99 al. 3, 42 à 44 CO). D'après la jurisprudence, le juge dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (ATF 110 II 344 c. 6b ; ATF 97 II 151) ; il se prononce en équité, sur la base d'un examen global de la situation qui prend en compte surtout les fautes respectives et la situation économique des deux parties (Gabriel Aubert, in Commentaire romand, CO I, 2e éd. 2012, n. 5 ad art. 321e CO). Sous l'angle de l'art. 321e al. 1 CO, la responsabilité civile du travailleur est engagée selon les principes généraux applicables en matière de responsabilité contractuelle (art. 97 al. 1 CO), atténuée en ce qui concerne l'appréciation de la mesure de la diligence incombant au travailleur, dans le sens rappelé ci-dessus ; l'employeur doit en conséquence prouver l'existence du dommage, la violation par l'employé de ses obligations contractuelles et le rapport de

- 19 - causalité naturelle entre celle-ci et celui-là ; de son côté, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (TF 4C.389/2001 du 8 novembre 2002 c. 2.1 et les références citées).

### **E. 6.3**

En l'espèce, force est de constater que l'appelant a violé ses obligations contractuelles en ne s'assurant pas mieux du sort de la caisse, propriété de son employeur, lorsque celle-ci se trouvait à son domicile, ce qu'il admet d'ailleurs, et que cette violation est en rapport de causalité avec le vol de la caisse, qui a causé à l'intimée un dommage de 3'340 fr. 30, correspondant au contenu de la caisse. En revanche, il n'appartenait pas à l'appelant, mais à l'intimée, qui était propriétaire du numéraire subtilisé et qui était donc lésée par l'infraction, de porter plainte (cf. art. 30 al. 1 CP [Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311], en vertu duquel le droit de porter plainte appartient au lésé). Il ne peut donc être reproché à l'appelant de n'avoir pas porté plainte, étant au surplus observé que cette omission n'est de toute manière pas en lien de causalité naturelle avec le dommage. Au regard du montant modeste du salaire de l'appelant, de sa faute, qui relève de la négligence et ne saurait être qualifiée de grave, et enfin du fait que l'erreur qu'il a commise est en partie la réalisation d'un risque professionnel, il apparaît adéquat de considérer que l'appelant, comme il le propose lui-même, prenne à sa charge la part du préjudice qui dépasse 2'000 fr., ce qui revient à lui faire supporter 40% du dommage. Il s'ensuit que l'intimée doit encore verser à l'appelant le montant net de 2'000 fr. qu'elle a retenu à tort sur le salaire de son employé. 7.

### **E. 7**

Le lundi 16 mai 2011, T. \_\_\_\_\_ a signifié à X. \_\_\_\_\_, oralement, la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat. Par courrier recommandé du même jour, envoyé le 17 mai 2011, elle lui a notamment écrit ce qui suit : « Veuillez prendre note que nous résilions votre contrat de travail avec l'effet immédiate de 17.05.2011 pour des motifs suivants : 1.) Malgré nos dernier avertissement orales que tant que vous travaillez chez nous vous n'avez pas le droit de faire les courses d'autres compagnie de taxis ni donné votre numéro de téléphone privée et que vous refusé de faire nos réservations et encore aujourd'hui vous avez refusé de faire notre réservation du 05h45 rte du village 1 Vufflens le château vous prétende que c'était votre client 2.) Vous venez et vous parté comme ça vous convient, comme aujourd'hui vous finissez à 15h30 sans m'avertir en disant que vous avez rendez vous et que vous avez fait trop d'heures 3.) Vous voulez m'imposé vos réglez dans ma société c'est simplement inacceptable Nous vous remettons un certificat de travail ces prochains jours et un décompte final

- 10 - Nous ne pouvons pas compter sur vous c'est impossible de continuer, d'ailleurs vous insistez tous le temps pour que je vous fasse la lettre de congé Malheureusement, nos remarques sont restées sans effet durable. C'est pourquoi nous avons dû prendre la décision de résilier votre contrat de travail avec l'effet immédiat » X. \_\_\_\_\_ a immédiatement contesté son congé et, le jour suivant, s'est rendu à son travail, offrant de fait ses services à son employeur. Celui-ci a toutefois refusé la poursuite des rapports de travail et l'a prié de quitter les lieux. Par courrier de son conseil du 25 mai 2011, X. \_\_\_\_\_ a contesté la motivation de la résiliation immédiate et a relevé qu'il s'agissait à l'évidence d'un congé-représailles. Par lettre de son conseil du

### **E. 7.1**

Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé au chiffre II de son dispositif en ce sens que la défenderesse doit au demandeur immédiat paiement d'un montant brut de 7'070 fr. – correspondant au salaire dû entre le licenciement immédiat et l'échéance du délai de congé ordinaire (5'400 fr.), dont à déduire le

- 20 - salaire équivalent à deux jours de travail, à quoi il faut ajouter le montant de 2'000 fr. retenu à tort sur le salaire ensuite du vol de caisse (cf. c. 6.3 supra) – sous déduction des cotisations légales et conventionnelles effectivement payées, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 juin 2011, ainsi que de la somme de 7'200 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 16 mai 2011 (cf. c. 4.3 supra).

### **E. 7.2**

Vu ce qui précède, il y a lieu de réformer également la répartition des frais et dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais seront répartis par moitié entre les parties (art. 106 al. 1 et 2 CPC) et les dépens seront compensés. En outre, la défenderesse restituera au demandeur la somme de 1'445 fr., correspondant à la moitié de l'avance de frais payée par le demandeur (3'895 fr.), moins la part des frais de première instance à sa charge (2'450 fr, soit 4'900 fr. : 2). Le chiffre V du dispositif du jugement entrepris doit être réformé en conséquence.

### **E. 7.3**

Selon l'art. 114 let. c CPC, qui reprend les règles de l'art. 343 al. 3 aCO abrogé au 1er janvier 2011 (Tappy, CPC commenté, n. 6 ad art. 114 CPC), les parties sont dispensées du paiement des frais de la procédure au fond en cas de litige portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse, qui est déterminée par le montant de la demande (ATF 100 II 358, JT 1975 I 621), n'excède pas 30'000 francs. Lorsque les conclusions initiales au moment de l'ouverture d'action excèdent 30'000 fr., la procédure d'appel n'est pas gratuite, même si la valeur restant litigieuse en deuxième instance est inférieure à 30'000 fr. (ATF 100 III 358 précité). Dès lors en l'espèce que les conclusions initiales au moment de l'ouverture d'action, déterminantes tant pour l'objet du litige (Tappy, op. cit. n. 54 ad art. 91 CPC) que pour l'éventuelle gratuité de la procédure selon l'art. 114 let. c CPC, étaient supérieures à 30'000 fr., les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 553 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils; RSV 270.11.5] ; cf. art. 158 al. 2 CPC), seront mis à la charge de l'intimée, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Celle-ci versera ainsi à l'appelant un

- 21 - montant de 553 fr. à titre de restitution d'avance de frais de deuxième instance (art. 111 al. 2 CPC), ainsi qu'un montant de 1'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance (cf.

art. 95 al. 3 et 106 al. 1 CPC).

## E. 10

Par demande adressée le 16 décembre 2011 au Tribunal d'arrondissement de La Côte, X.\_\_\_\_\_ a pris les conclusions suivantes:

- 11 - « I. Condamner T.\_\_\_\_\_ à verser immédiatement à X.\_\_\_\_\_ un montant, à titre de salaire, de fr. 18'496.65, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 mai 2011. 2. Condamner T.\_\_\_\_\_ à verser immédiatement à X.\_\_\_\_\_ un montant, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs, de fr. 9'068.80, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 mai 2011. 3. Condamner T.\_\_\_\_\_ à verser immédiatement à X.\_\_\_\_\_ un montant, à titre de part patronale LPP, de fr. 3'000.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 16 mai 2011. 4. Condamner T.\_\_\_\_\_ à remettre immédiatement à X.\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à la réalité. 5. Avec suite de frais et dépens. » Par courrier de son conseil du 6 mars 2012, T.\_\_\_\_\_ a soulevé l'exception d'irrecevabilité, X.\_\_\_\_\_ ayant amplifié ses conclusions postérieurement à la délivrance de l'autorisation de procéder. Le 26 avril 2012, le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte a rendu une décision incidente aux termes de laquelle il admettait sa compétence. Dans sa réponse du 28 juin 2012, T.\_\_\_\_\_ a conclu, avec suite de dépens, au rejet des conclusions de X.\_\_\_\_\_ et s'est reconnue débitrice du demandeur d'un montant de 511 fr. 60 correspondant à la TVA qu'elle avait prélevée sur le salaire brut du prénommé en novembre et décembre 2011. Dans sa réplique du 1er octobre 2012, X.\_\_\_\_\_ a confirmé les conclusions de sa demande. Aux termes de sa duplique du 1er novembre 2012, T.\_\_\_\_\_ a maintenu les conclusions de sa réponse. En droit :

- 12 - 1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 francs (art. 308 al. 2 CPC). Formé en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle les conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, portaient sur un montant supérieur à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, ibidem p. 135). Cela étant, dès lors que selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle. 3.

- 13 - 3.1 L'appelant invoque en premier lieu une « constatation inexacte des faits s'agissant des circonstances qui ont présidé à son licenciement immédiat injustifié, partant, [une]

violation du droit s'agissant des conséquences dudit licenciement ». Toutefois, il ne soutient pas qu'il y aurait lieu de corriger ou compléter les faits retenus par le Tribunal d'arrondissement ; en faisant valoir « qu'en omettant de prendre en considération le différend sur le calcul du salaire (TVA) préexistant entre les parties (...) et en omettant également de considérer que le licenciement immédiat injustifié constituait la réaction immédiate au courrier du mandataire soussigné du 12 mai 2011, soit un congé représailles si le congé n'avait pas été donné avec effet immédiat, (...) les premiers juges ont totalement ignoré deux éléments essentiels dans l'analyse des circonstances qui ont présidé au licenciement immédiat injustifié de l'appelant », l'appelant se plaint en réalité d'une fautive application du droit par les premiers juges. 3.2 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif. L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive, comme, par exemple, lorsqu'elle est donnée parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). Cette liste n'est toutefois pas exhaustive et un congé abusif peut aussi être admis dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 c. 2.3 et les arrêts cités). Selon l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1), laquelle est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, mais ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (al. 2).

- 14 - En application de l'art. 8 CC, il appartient, en principe, à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif. Dans ce domaine, le Tribunal fédéral a toutefois tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel du congé. Selon la jurisprudence, le juge peut présumer en fait l'existence d'un licenciement abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1 et les arrêts cités). 3.3 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; 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 (al. 2). Lorsque l'employeur a résilié abruptement le contrat sans justes motifs, le travailleur peut notamment réclamer, sauf cas exceptionnel, une indemnité représentant au maximum six mois de salaire et fixée en tenant compte de toutes les circonstances (art. 337c al. 3 CO). Cette indemnité est de même nature et vise les mêmes buts que l'indemnité prévue à l'art. 336a CO en cas de licenciement abusif (ATF 123 V 5 c. 2a). Ainsi, une résiliation immédiate injustifiée donnée dans des conditions qui correspondent à une résiliation abusive ne permet pas d'exiger de la partie qui a résilié le contrat le versement des deux indemnités prévues par les art. 336a et 337c al. 3 CO ; seule l'indemnité fondée sur la dernière disposition citée entre alors en ligne de compte (ATF 121 III 64 c. 2). 3.4 En

l'espèce, on n'est pas en présence d'un congé ordinaire, dont il aurait fallu examiner s'il était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 et 2

- 15 - CO, mais d'un licenciement avec effet immédiat, dont les premiers juges ont retenu à juste titre qu'il avait été donné sans justes motifs. En effet, il a été constaté qu'aucun élément au dossier ne permettait d'attester de la véracité des autres motifs invoqués à l'appui de la décision de l'intimée. Cela étant, force est de constater que non seulement il n'y avait pas de justes motifs de licenciement immédiat, mais encore qu'en l'absence d'autres motifs de licenciement, le véritable motif du licenciement doit être vu, compte tenu de ce que l'appelant a été licencié quelques jours à peine après avoir fait valoir des prétentions – au demeurant justifiées, comme l'intimée l'a finalement admis devant les premiers juges – en relation avec la déduction de la TVA de son salaire brut des mois de novembre et décembre 2010, dans un acte de représailles à des prétentions résultant du contrat de travail qui avaient été émises de bonne foi par le travailleur. Si cette circonstance ne saurait conduire à allouer à l'appelant le versement d'une indemnité selon l'art. 336a CO en plus de celle prévue par l'art. 337c al. 3 CO (cf. c. 3.3 supra), il y a lieu d'en tenir compte dans la fixation de l'indemnité fondée sur cette dernière disposition. 4. 4.1 L'appelant reproche aux premiers juges de lui avoir dénié à tort le droit à une indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, sous prétexte, d'une part, que l'intimée n'avait pas commis de faute grave en résiliant avec effet immédiat le contrat d'un employé dans lequel elle avait affirmé ne plus avoir confiance et qu'elle soupçonnait d'infidélité, et, d'autre part, que rien ne permettait de considérer que la manière dont son congé lui avait été signifié puisse prêter à la critique et justifier le versement d'une indemnité. 4.2 L'art. 337c al. 3 CO prévoit que le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances ; cette indemnité peut atteindre six mois de salaire au plus. L'indemnité est due, en principe, dans tous les cas de licenciement immédiat et injustifié ; une éventuelle exception doit

- 16 - répondre à des circonstances particulières, qui ne dénotent aucune faute de l'employeur et qui ne lui sont pas non plus imputables pour d'autres raisons (ATF 116 II 300 c. 5a; cf. ATF 121 III 64 c. 3c; ATF 120 II 243 c. 3e). L'indemnité, dont le montant n'est pas soumis aux cotisations sociales (ATF 123 V 5), est fixée d'après la gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur; d'autres critères, tels que la durée des rapports de travail, l'âge du travailleur, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 c. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 c. 3c p. 394), entrent aussi en considération (pour un aperçu de la jurisprudence, voir TF 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 c. 5.2.1). 4.3 En l'espèce, contrairement à l'appréciation des premiers juges, il n'existe aucune circonstance particulière qui justifierait de faire exception au principe du versement d'une indemnité pour licenciement immédiat injustifié. En effet, non seulement l'intimée n'a pas été en mesure d'établir le bien-fondé des motifs qu'elle a avancés à l'appui du licenciement immédiat, mais encore est-il apparu que le congé avait été donné en représailles parce que l'appelant avait fait valoir de bonne foi des prétentions justifiées découlant du contrat de travail, ce qui ressort d'ailleurs également de la lettre du 16 mai 2011 dans laquelle l'intimée reprochait à l'appelant de vouloir lui imposer ses règles dans sa société. Au vu de la gravité de l'atteinte portée à la personnalité du travailleur, de sa situation sociale et des effets économiques du licenciement, une indemnité correspondant à deux mois de salaire, telle que réclamée par l'appelant, soit 7'200 fr., apparaît adéquate. 5. 5.1 L'appelant reproche aux premiers juges de n'avoir

astreint l'intimée au paiement du salaire que jusqu'au 15 juin 2011 et non jusqu'au 30 juin 2011, terme du délai de congé normalement applicable, sous prétexte qu'il avait retrouvé du travail à plein temps et pour une durée indéterminée auprès de [...], avec effet au 16 juin 2011, et que ce contrat

- 17 - de travail aurait pris fin en raison du refus du demandeur de se mettre à complète disposition de son nouvel employeur. 5.2 L'art. 337c CO prévoit qu'en cas de licenciement immédiat injustifié, 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 cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (al. 1) ; on impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). L'imputation prévue à l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire (art. 44 al. 1 CO; TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 c. 7.1). Pour déterminer si le travailleur a renoncé intentionnellement à un revenu, il faut tenir compte des circonstances du cas (TF 4C.321/2005 27 février 2006 c. 6.2 et les références citées). La charge de la preuve appartient en principe à l'employeur, étant précisé que le travailleur doit aussi, en vertu du principe de la bonne foi, collaborer à l'établissement des faits (TF 4C.100/2001 du 12 juin 2001 c. 6a et la référence citée). 5.3 En l'espèce, il ressort de l'instruction que si l'appelant a commencé le 16 juin 2011 une nouvelle activité de chauffeur de taxi auprès de la société [...], également à Morges, il n'a toutefois travaillé que durant deux jours pour le compte de cette société, soit les 16 et 21 juin 2011 ; c'est l'employeur qui a mis fin aux rapports de travail, pendant le temps d'essai d'un mois, car l'appelant exerçait également une activité de pompier que l'employeur estimait incompatible avec celle de chauffeur de taxi. Que le témoin [...] ait déclaré que « l'intéressé a encore donné une ou deux autres excuses pour mettre fin à son activité dans notre entreprise » ne change rien au fait que c'est l'employeur qui a mis un terme au contrat et qu'il n'est pas établi que l'appelant aurait intentionnellement renoncé à cet emploi ou à un autre emploi. Dès lors, l'appelant a droit à son salaire jusqu'au 30 juin 2011, échéance du délai de congé ordinaire, sous la seule imputation de deux jours de salaire, soit

- 18 - d'un montant arrondi à 330 fr. (3'600 fr. divisé par 21.5 jours ouvrables fois deux jours). 6.

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