

VD_GERICHTE PT15.030288 vom 11. Mai 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-05-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT15.030288

FR: VD_GERICHTE PT15.030288 du 11 mai 2020

IT: VD_GERICHTE PT15.030288 del 11 maggio 2020

Erwägungen

E. 2

En premier lieu, il s'agit de déterminer si les parties ont conclu un avenant par lequel, dès le 1er octobre 2014, le taux d'activité de l'intimée aurait été réduit de 100% à 20% et, consécutivement, son salaire mensuel brut de 6'913 fr. 35 à 1'382 fr.67 (= 6'913.35 x 20%), part du 13e salaire et frais de repas inclus – étant acquis, en vertu de l'autorité attachée à l'arrêt de renvoi du Tribunal fédéral, que cet éventuel avenant n'a pas été entaché d'une erreur essentielle au sens de l'art. 24 al. 1 ch. 4 CO et qu'il y a alors lieu d'en examiner la validité et d'en rechercher les effets juridiques au regard des autres dispositions légales applicables, ce que la Cour de cassation et le Tribunal fédéral ont renoncé à faire dans leurs arrêts respectifs des 11 octobre 2018 et 2 septembre 2019. Il s'agira ensuite d'en tirer les conséquences sur le quantum des prétentions de l'intimée et de la B._____.

E. 2.1.1

La partie qui se prévaut à son avantage d'un contrat modificatif doit prouver que l'autre partie l'a accepté (art. 8 CC [Code civil

- 18 - suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). Comme tout contrat, le contrat modificatif, ou avenant, est parfait lorsque les parties ont manifesté leur volonté, réciproquement et d'une manière concordante (art. 1 al. 1 CO). La volonté des parties est interprétée selon les règles habituelles, mais de manière restrictive lorsque l'accord est censé avoir pour objet de mettre fin aux rapports de travail (Witzig, *Le droit du travail*, Genève, Zurich, Bâle 2018, n° 1821, p. 601 et les réf. cit.). Ainsi, en cas de litige sur l'interprétation d'un accord de volonté, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle 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. 1 CO). Cette volonté contractuelle commune peut ressortir de l'ensemble des circonstances qui ont conduit à la conclusion du contrat, telles que les négociations, la correspondance et toute autre manifestation de volonté. Une attitude convergente des parties postérieurement à la conclusion peut également indiquer l'existence d'un consensus (Winiger, *Commentaire romand CO I*, Bâle 2012, 2e éd., n. 25 et 34 ad art. 18 CO). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leurs volontés intimes divergent, il faut interpréter les déclarations faites et les comportements selon le principe de la confiance. Le juge doit alors rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi compte tenu de l'ensemble des circonstances ; le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de ses déclarations ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 et les réf. cit.). Pour trancher cette question, il faut se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, étant précisé que seules sont déterminantes à cet égard les circonstances qui ont précédé ou entouré la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs

(ATF 133 III 361 consid. 2.2.1 et les réf. cit.). Lorsque l'accord des parties ne peut pas être prouvé, on fait comme si ce

- 19 - dernier n'était jamais intervenu (Witzig, op. cit., n° 1821, p. 601 et les réf. cit.).

E. 2.1.2

Le contrat de travail peut aussi être modifié par un congé- modification au sens étroit. Un tel congé est une résiliation unilatérale donnée par l'une partie (généralement l'employeur) pour la prochaine échéance contractuelle, assortie d'une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. À défaut d'acceptation des nouvelles conditions de travail, le contrat (actuel) prend fin à l'échéance du délai de congé. En cas d'acceptation, en revanche, les rapports de travail sont modifiés dès l'échéance convenue. On parle de congé-modification au sens large lorsque l'offre de modification précède le congé et que celui-ci est donné parce que l'autre partie n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail (cf. Wyler/Heinzer, *Le droit du travail*, Berne 2019, 4e éd., pp. 620 ss et 674). En vertu de l'art. 335c al. 1 CO, après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois ultérieurement. L'al. 2 de la même disposition précise en outre que ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective, mais qu'un délai inférieur à un mois ne peut être fixé que par une convention collective de travail et pour la première année de service. Il s'ensuit qu'après le temps d'essai et sauf justes motifs de licenciement avec effet immédiat, l'observation en toutes circonstances d'un délai de congé d'un mois au moins pour la fin d'un mois revêt un caractère impératif. Partant, en application de l'art. 341 al. 1 CO, qui empêche le travailleur de renoncer valablement durant le contrat de travail et durant le mois qui suit la fin de celui-ci à des créances découlant de dispositions impératives de la loi, est nulle toute convention par laquelle un travailleur accepte de poursuivre sa collaboration à des conditions moins favorables pour lui, si – dans la mesure où – la date d'entrée en vigueur des nouvelles conditions ne respecte pas le délai de congé minimal d'un mois pour la fin

- 20 - d'un mois (cf. ATF 102 Ia 417 consid. 3c ; JdT 1977 I 275).

E. 2.2

Dans son courriel du 10 septembre 2014, l'appelant a écrit à l'intimée qu'il lui adressait une « nouvelle proposition de collaboration », avec laquelle celle-ci aurait déjà « été d'accord ». Cette dernière précision, qui n'a pas plus de force probante qu'une simple déclaration de l'appelant, n'établit pas que l'intimée aurait effectivement consenti à une réduction de son taux d'activité à 20%. Du reste, on ne comprend pas pourquoi l'appelant aurait qualifié le contenu de son courriel de « proposition » si l'intimée l'avait déjà acceptée. Ce courriel constitue donc une offre. En outre, il est significatif que l'offre ou « proposition » en question ait pour objet désigné, non une réduction du taux d'activité, mais une « collaboration », ce qui indique que ce qui était alors en discussion entre les parties était non pas la réduction du taux d'activité, mais le maintien même des rapports de travail. À réception de cette offre, l'intimée a écrit à l'appelant un courriel rédigé en roumain, dans lequel elle lui demandait s'il pensait que son courriel était suffisant pour se rendre au chômage. Cette réponse interrogative de l'intimée ne constitue pas une acceptation, en tout cas pas l'acceptation d'une réduction du taux d'activité de 100% à 20%. Dans la demande qu'elle a présentée le 16 septembre 2014 à la [...] et qui tendait au paiement d'indemnités dès

le 1er octobre 2014, l'intimée a indiqué, non pas que le taux d'activité aurait été réduit d'un commun accord des parties, mais que les rapports de travail avaient été résiliés par l'employeur, oralement et par écrit, le 1er septembre 2014, en précisant qu'elle obtiendrait encore un revenu pour une activité à 20% au service de l'appelant dès le 1er octobre 2014. Les indications fournies par l'appelant dans le formulaire « attestation de l'employeur » vont dans le même sens en ce qui concerne la résiliation des rapports de travail. Dans ces conditions, on ne saurait tenir pour établi que l'intimée ait consenti à une modification de son contrat de travail

- 21 - consistant dans une réduction de son taux d'activité et, par suite, de son salaire de 100% à 20% dès le 1er octobre 2014. Au contraire, tout indique qu'en date du 1er septembre 2014, l'appelant a licencié l'intimée oralement pour le 30 septembre 2014, tout en lui offrant de poursuivre leur collaboration à un taux de 20% dès le 1er octobre 2014, ce qui constitue un congé-modification au sens étroit. L'appelant n'a donc pas invité l'intimée à consentir à la résiliation du contrat de travail initial, à plein temps ; il la lui a imposée unilatéralement. En revanche, la manière dont l'intimée a rempli sa demande d'indemnités auprès de la B. _____ et les termes de son courriel du 10 octobre 2014 montrent qu'elle a, une fois licenciée, accepté l'offre que l'appelant lui avait faite de poursuivre la collaboration à un taux de 20% dès le 1er octobre 2014. Mais l'intimée ne pouvait pas valablement consentir à ce que les nouvelles conditions de travail prennent effet avant l'échéance du délai de congé minimal impératif d'un mois pour la fin d'un mois. Courant dès le 1er septembre 2014, ce délai devait initialement expirer le 31 octobre 2014. Compte tenu de l'incapacité de travail pour cause de maladie de l'intimée du 1er octobre au 22 novembre 2014, il a été suspendu puis prolongé, en vertu des dispositions impératives de l'art. 336c al. 1 let. b et al. 2 et 3 CO, jusqu'au 30 novembre 2014. Partant, l'accord passé par l'appelant et l'intimée est nul dans la mesure où il fait débiter le nouveau taux d'activité de 20%, et le nouveau salaire, avant le 1er décembre 2014.

E. 2.3

Ainsi, le licenciement avec effet immédiat prononcé par l'appelant le 28 octobre 2014 est intervenu à un moment où l'intimée avait droit à un salaire mensuel brut de 6'913 fr. 35. Le montant de l'indemnité pour licenciement immédiat sans juste motif allouée à l'intimée en application de l'art. 337c al. 3 CO, dont il est acquis que le quantum doit correspondre à un mois de salaire, doit dès lors être arrêté à 6'913 fr. 35, en capital. En revanche, le travailleur licencié avec effet immédiat sans justes motifs ne peut prétendre au gain manqué, en vertu de l'art. 337c al. 1 CO, que pour autant qu'il eût pu prétendre à un salaire pour la période

- 22 - correspondante en l'absence de résiliation (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 761, TF 4A_432/2017 du 2 mai 2018 consid 5.2 qui concerne le droit au salaire en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie). Si l'appelant n'avait pas licencié l'intimée le 28 octobre 2014, celle-ci aurait eu droit à son salaire à 100% jusqu'au 30 novembre 2014, puis à son salaire à 20% dès le 1er décembre 2014. Dès lors, sous réserve des prestations versées par la B. _____, l'intimée peut prétendre, compte tenu d'un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois ayant commencé à courir le 23 novembre 2014 et étant arrivé par conséquent à échéance le 31 janvier 2015, à un salaire manqué de 16'592 fr. brut (= 2 x 6'913.35 + 2 x 1'382.65). Si elle n'avait pas été licenciée le 28 octobre 2014, l'intimée aurait acquis, du 1er janvier au 30 novembre 2014, le droit à 18,33 jours (= 11/12 x 20 jours, cf. art. 329a al. 1 CO) de vacances payées sur la base du salaire à 100% ; elle en a pris 15 au cours de cette période, de sorte qu'elle aurait disposé au 30 novembre 2014 d'un solde de vacances de 3,33

jours à rémunérer à 100%. Malade jusqu'au 22 novembre 2014, elle n'aurait pas pu être contrainte de les prendre avant le 30 novembre 2014. Sous réserve des prestations versées par la B. _____, elle peut dès lors prétendre, en vertu de l'art. 337c al. 1 CO, à se faire verser le salaire correspondant à 3,33 jours de vacances rémunérées à 100%, soit 1'150 fr. 60 (= 6'913.35 x 12 x 8,33% x 1/20 x 3,33). Du 1er décembre 2014 au 31 janvier 2015, l'intimée aurait acquis le droit à 3,33 jours (= 2/12 x 20 jours) de vacances payées sur la base du salaire à 20%. En deux mois, elle aurait eu le loisir de prendre ces 3,33 jours en nature. Elle ne peut dès lors pas prétendre se les faire indemniser en espèces. Ainsi, sous réserve de la subrogation de la B. _____ (cf. consid. 2.4 ci-dessous), l'intimée a contre l'appelant une créance en paiement de 6'913 fr.35, fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, ainsi qu'une créance de 16'592 fr. brut correspondant aux salaires d'octobre 2014 à janvier 2015, et une créance de 1150 fr. 60 brut à titre d'indemnités de vacances. À ces montants, s'ajoutent l'arriéré de salaire – non contesté –

- 23 - dû par l'appelant à l'intimée pour les mois de janvier à septembre 2014, par 2'071 fr. 45 en capital, et les intérêts moratoires – dont le dies a quo et le taux ne sont également pas contestés.

E. 2.4

En matière d'assurance chômage, l'assuré a droit à l'indemnité si, entre autres conditions, il est sans emploi ou partiellement sans emploi, s'il subit une perte de travail à prendre en considération et s'il satisfait aux exigences de contrôle (art. 8 al. 1 let. a, b et g LACI [loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982, RS 837.0]). Est réputé sans emploi celui qui n'est pas partie à un rapport de travail et qui cherche à exercer une activité à plein temps (art. 10 al. 1 LACI). Il n'y a lieu de prendre en considération la perte de travail que lorsqu'elle se traduit par un manque à gagner et dure au moins deux journées de travail consécutives (art. 11 al. 1 LACI). La perte de travail pour laquelle le chômeur a droit au salaire ou à une indemnité pour cause de résiliation des rapports de travail n'est pas prise en considération (art. 11 al. 3 LACI). Si la caisse a de sérieux doutes que l'assuré ait droit, pour la durée de la perte de travail, au versement par son ancien employeur d'un salaire ou d'une indemnité au sens de l'art. 11 al. 3 LACI, ou que ces prétentions soient satisfaites, elle verse l'indemnité prévue à l'art. 7 al. 2 let. a et b LACI (art. 29 al. 1 LACI dans sa teneur en vigueur jusqu'au 30 juin 2003), respectivement l'indemnité de chômage (art. 29 al. 1 LACI dans sa teneur en vigueur dès le 1er juillet 2003). En opérant le versement, la caisse se subroge à l'assuré dans tous ses droits jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière versée par la caisse (art. 29 al. 2 LACI). L'art. 29 LACI a pour but de permettre à l'assuré de percevoir rapidement des prestations financières, sans attendre l'issue d'une procédure civile ou prud'homale, notamment dans l'hypothèse où il existe des doutes quant au bien-fondé de la créance envers l'employeur. Cette disposition légale vise à épargner aux personnes qui ont perdu leur emploi (dans des circonstances juridiques peu claires) les inconvénients liés à une procédure judiciaire contre leur ex-employeur et à leur procurer, durant la période de clarification de leurs droits, un revenu de remplacement sous

- 24 - forme d'indemnités de chômage. C'est dans cette perspective que les caisses de chômage doivent appliquer l'art. 29 LACI (Rubin, Assurance- chômage, 2e éd., 2006, pp. 363/364 ch. 4.11.1). En l'espèce, la B. _____ a versé à l'intimée des indemnités journalières pour un total de 4'173 fr. 20 net, pour les mois d'octobre et novembre 2014. Comme le salaire brut dû par l'appelant pour ces deux mois, par 13'826 fr.70 (= 2 x 6'913 fr.

35), est supérieur au montant avancé par la B. _____ pour ces deux mois, le jugement doit être confirmé en tant qu'il condamne l'appelant à payer 4'173 fr. 20 net, avec les intérêts moratoires, à la B. _____. La créance de l'intimée en paiement des salaires manqués est réduite d'autant.

E. 3

Les créances de l'intimée contre l'appelant ayant été déterminées, il convient, conformément à l'arrêt de renvoi, de statuer à nouveau sur l'exception de compensation de l'appelant.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 323b al. 2 1re phrase CO, l'employeur ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable. Il n'y a d'exception à ce principe que si la créance contre le travailleur dérive d'un dommage intentionnel causé par celui-ci. Ainsi, sous réserve de ce dernier cas, la compensation est exclue si et, le cas échéant, dans la mesure où le salaire est insaisissable. Il résulte de l'art. 93 al. 1 LP (loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite du 11 avril 1889 ; RS 281.1) que le salaire est insaisissable dans la mesure où il est indispensable pour assurer le minimum vital du salarié et de sa famille. Le minimum vital se détermine selon les Lignes directrices de la Conférence des préposés aux poursuites et faillites de Suisse du 1er juillet 2009. Ces directives ne lient certes pas le juge, mais servent à l'application uniforme du droit pour la détermination du minimum vital (TF 5A_20/2018 du 24 septembre 2018 consid. 3.1.1 ; TF 5A_306/2018 du 19 septembre 2018 consid. 3.1.1).

- 25 - La compensation ne dispense pas l'employeur de payer les charges sociales afférentes à l'entier du salaire.

E. 3.2

Selon l'arrêt de renvoi, il appartient à l'intimée de démontrer que tout ou partie de son salaire était insaisissable. Or, aucun élément du dossier n'établit le minimum vital de celle-ci. Tout au plus est-il établi qu'au moment de l'échéance des salaires de septembre 2014 et des suivants, l'intimée vivait seule avec le fils des parties, s'étant constitué un domicile séparé dès le 13 septembre 2014. Il y a dès lors lieu d'admettre, en application des lignes directrices de la Conférence des préposés, le montant de base mensuel de 1'350 fr. reconnu au débiteur monoparental, mais aucun autre poste ne peut être retenu. En particulier, il n'y a pas lieu de retenir le montant de base pour l'entretien de l'enfant, dès lors qu'il est établi que les parties ont fait ratifier une convention d'entretien par la Justice de paix du district de Lausanne, mais non que l'appelant ne se serait pas acquitté des contributions dues pour l'entretien de son fils. Partant, l'exception de compensation soulevée par l'appelant est recevable au-delà de 1'350 fr. net par mois. Pour les mois de janvier à septembre 2014, l'appelant a payé le salaire de l'intimée, sous réserve d'un solde de 2'071 fr. 45 net. Les montants versés par l'appelant pour cette période ayant couvert la part insaisissable des salaires de l'intimée de 1'350 fr. net par mois, ce solde de 2'071 fr. 45 peut être intégralement éteint par compensation. En revanche, les salaires d'octobre et novembre 2014 ne peuvent être éteints par compensation que sous réserve de 1'350 fr. net par mois, les charges sociales devant toutefois être acquittées sur l'entier du salaire.

E. 3.3

L'appelant a allégué et il est incontesté que, durant leur vie commune, les parties étaient convenues que l'intimée verserait à l'appelant une participation aux frais du ménage de

2'500 fr. par mois. L'appelant a aussi allégué que l'intimée a cessé de s'en acquitter en mai 2014 et, dans sa demande, il a dès lors opposé en compensation aux

- 26 - prétentions de l'intimée une somme de 10'000 fr. qu'il prétendait lui être due à titre de participation aux frais du ménage pour les mois de juin à septembre 2014. L'intimée a contesté avoir cessé de payer les participations convenues dès le mois de mai 2014, mais elle n'a pas apporté la preuve du paiement de ses participations. En deuxième instance, l'appelant a chiffré le montant qui lui serait dû par l'intimée pour la participation aux frais du ménage de mai à septembre 2014 à 11'500 francs. Comme le fardeau de la preuve du paiement d'une dette incombe au débiteur (ATF 125 III 178 consid. 3) et que l'intimée n'a pas prouvé s'être dûment acquittée de ses participations aux frais du ménage pour les mois de mai à septembre 2014, il y a lieu de retenir qu'elle doit un montant de 10'000 fr. à l'appelant pour les mois de mai, juin, juillet et août 2014. Pour le mois de septembre 2014, l'intimée, qui n'a habité chez l'appelant que 13 jours sur 30, doit encore à ce dernier une participation de 1'083 fr.35 (= 2'500 fr. x 13/30).

E. 3.4

L'exception de compensation ne doit certes pas être confondue avec la prise de conclusions reconventionnelles (cf. ATF 141 III 549 consid. 6.5). Mais il n'en reste pas moins qu'elle est une exception – l'effet extinctif de la compensation n'opérant que si l'une des parties fait une déclaration de volonté en ce sens – et qu'en procédure, les exceptions, même matérielles, sont soumises aux dispositions qui régissent l'admissibilité des nova (cf., pour la prescription, TF 4A_305/2012 du

E. 3.5

Ainsi, l'exception de compensation soulevée par l'appelant, admissible en son principe, est soumise à deux restrictions. Du côté de la créance compensante – soit celle de l'appelant – seul un montant de 10'000 fr. peut être opposé en compensation dans le cadre du présent procès ; l'exception est pour le surplus irrecevable. Du côté des créances compensées, l'exception est admissible à concurrence de 2'071 fr. 45 net au total pour les mois de janvier à septembre 2014 et sous réserve de 1'350 fr. net par mois pour octobre et novembre 2014 ; pour le surplus, l'extinction de la dette de l'appelant par compensation est exclue par l'art. 323b al. 2 1re phrase CO. Après compensation et déduction du montant pour lequel la B. _____ est subrogée dans les droits de l'intimée, l'appelant ne doit donc plus aucun montant net à l'intimée à titre d'arriéré de salaire pour les mois de janvier à septembre 2014 et il reste devoir à l'intimée 16'592 fr. brut, sous déduction des charges sociales et 12'101 fr. 75 net (= 10'000 fr. – 2'071 fr.45 + 4'173 fr. 20), avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 octobre 2014, à titre de salaires pour les mois d'octobre 2014 à janvier 2015. 4. Le Tribunal fédéral a déclaré irrecevable le recours en matière civile dans la mesure où il tendait au rejet de la conclusion en délivrance d'un certificat de travail conforme à l'art. 330a al. 2 CO. Ce n'est que pour le surplus qu'il a admis le recours et annulé l'arrêt de la cour de céans du

E. 6

février 2013, consid. 3.3). En première instance, l'appelant a opposé sa créance en paiement des participations de l'intimée aux frais du ménage pour les mois de mai à septembre 2014 à concurrence de 10'000 francs. La Cour de céans ne discerne pas – et l'appelant n'explique du reste pas – pour quelles raisons il n'aurait pas pu articuler d'emblée devant les premiers juges le montant de 11'500 fr. auquel il prétend désormais, en partie sans

- 27 - fondement. L'exception de compensation est dès lors irrecevable dans la mesure où elle porte sur plus de 10'000 francs.

E. 11

octobre 2018. Celui-ci est dès lors définitif et exécutoire en tant qu'il confirme la condamnation de l'appelant à délivrer un tel certificat à l'intimée. Partant, les conclusions prises par l'appelant le 20 décembre 2019, tendant à ce que les conclusions de l'intimée en délivrance d'un certificat de travail soient déclarées sans objet, au motif que le certificat de travail a été délivré à l'intimée le 18 décembre 2019, se heurtent à l'autorité de la chose jugée et sont irrecevables.

- 28 - 5. 5.1 En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement attaqué réformé en ce sens que l'appelant ne doit plus aucun montant net à l'intimée à titre d'arriéré de salaire pour les mois de janvier à septembre 2014, qu'il doit à l'intimée 16'592 fr. brut, sous déduction des charges sociales et 12'101 fr. 75 net, avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 octobre 2014, à titre de salaires pour les mois d'octobre 2014 à janvier 2015 et qu'il lui doit encore 1'150 fr. 60 brut, sous déduction des charges sociales, à titre d'indemnité de vacances. Sur le fond, le jugement doit être confirmé pour le surplus. Ainsi, l'intimée obtient au fond l'allocation d'un tiers des conclusions de sa demande – en tenant compte, pour la conclusion en délivrance du certificat de travail, d'une valeur litigieuse égale à un mois de salaire (TF 4A_2/2019 du 13 juin 2019 consid. 7) – et la B. _____ la totalité. Il convient dès lors, en application de l'art. 106 al. 1 CPC, de mettre un tiers des frais judiciaires de première instance, y compris ceux de la procédure de conciliation, à la charge de l'appelant et deux tiers à la charge de l'intimée, sous réserve de l'assistance judiciaire qui lui a été accordée en première instance. En estimant comme les premiers juges à 15'000 fr. la note d'honoraires de chacun des conseils pour la procédure de première instance, et compte tenu d'une répartition de la charge des frais de deux tiers pour l'intimée et d'un tiers pour l'appelant, l'intimée devra verser une somme de 5'000 fr. à l'appelant à titre de dépens réduits de première instance. 5.2 En deuxième instance, l'appelant obtient au fond l'allocation d'environ 45% de ses conclusions contre l'intimée – en tenant compte du certificat de travail – et il succombe contre la B. _____. Les frais judiciaires de deuxième instance seront dès lors répartis à parts égales entre les parties.

- 29 - Selon l'art. 5 al. 1 TFJC (tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5), pour le jugement d'une cause renvoyée ensuite d'un arrêt du Tribunal fédéral, il n'est pas perçu de nouvel émolument forfaitaire de décision. Les frais judiciaires de deuxième instance sont dès lors ceux qui ont été arrêtés à 695 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC) par l'arrêt du 11 octobre 2018, lesquels seront mis pour moitié à la charge de l'appelant, le solde étant à la charge de l'intimée. L'intimée versera ainsi à l'appelant la somme de 347 fr. 50 à titre de restitution partielle de l'avance de frais fournie par ce dernier (art. 111 al. 2 CPC). Pour le surplus, le solde de l'avance de frais effectuée par l'appelant lui sera restituée à hauteur de 126 fr. (821 fr. – 695 fr.). Les dépens de deuxième instance seront compensés.

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