

# VD\_GERICHTE PT18.043930 vom 17. August 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-08-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT18.043930](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT18.043930)

FR: VD\_GERICHTE PT18.043930 du 17 août 2023

IT: VD\_GERICHTE PT18.043930 del 17 agosto 2023

## Erwägungen

### E. 1

L'appelante principale est une société anonyme dont le siège se situe à [...] et dont le but est « l'exploitation, la gestion financière et administrative d'établissements médicaux et dentaires, paramédicaux et de soins ambulatoires ». V. \_\_\_\_\_ en est administrateur avec pouvoir de signature individuelle ; I. \_\_\_\_\_ et T. \_\_\_\_\_ sont directeurs avec signature collective à deux. Au moment des faits dont il sera question ci-dessous, C. \_\_\_\_\_ et A.X. \_\_\_\_\_ étaient directeurs de l'appelante principale, avec signature collective à deux. A.X. \_\_\_\_\_ était le directeur médical.

- 5 - En février 2015, l'intimé a commencé à travailler pour l'appelante principale comme salarié à 30% de la clinique de [...]. En parallèle, il exerçait à 70% en qualité de médecin-dentiste indépendant dans son cabinet de [...].

### E. 1.1

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, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). La partie intimée peut interjeter un appel joint dans sa réponse sur l'appel (art. 313 al. 1 CPC), en observant les règles de forme qui s'appliquent à l'appel principal (ATF 138 III 568 consid. 3.1).

### E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile contre une décision finale 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., la voie de l'appel est ouverte. L'appel doit toutefois être déclaré irrecevable pour les motifs figurant sous ch. 2 ci-dessous. L'appel joint est formellement recevable, dès lors qu'il a été formé dans une réponse déposée en temps utile et qu'il satisfait aux prescriptions de forme de l'art. 311 CPC. Sa caducité doit toutefois être constatée au vu de l'irrecevabilité de l'appel principal. La réponse déposée par l'intimée dans le délai prescrit à cette fin est également formellement recevable. Il en va de même de la réponse sur appel joint.

- 18 - 2.

### E. 2

Les heures supplémentaires ne seront pas rétribuées mais uniquement compensées par un congé d'une durée au moins égale.

## **E. 2.1**

L'art. 311 al. 1 CPC impose au justiciable de motiver son appel. Il doit ainsi s'efforcer d'établir que la décision attaquée est entachée d'erreurs, que ce soit au niveau des faits constatés et/ou des conclusions juridiques qui en sont tirées. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens déjà présentés aux juges de première instance, si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et le grief doit être déclaré irrecevable (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5 ; TF 4A\_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 3.2 ; TF 4A\_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, SJ 2018 I 21). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569 précité consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 précité consid. 4.3.1 ; TF 5A\_356/2020 du 9 juillet 2020 consid.

## **E. 2.2**

Dans divers griefs, l'appelante invoque sans véritable distinction une constatation inexacte des faits, en ce sens que ce serait à

- 19 - tort que les premiers juges n'auraient pas retenu les justes motifs de licenciement immédiat, ainsi que la mauvaise application de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). Dans la mesure où il n'est pas envisageable de traiter ces griefs de manière distincte, l'examen des éléments évoqués dans l'appel suivra l'ordre dans lequel ils sont énoncés.

### **E. 2.2.1**

Il convient tout d'abord de relever que l'appelante se réfère à plusieurs reprises (ch. 4, 5 et 8 de l'appel) aux développements figurant dans la plaidoirie écrite déposée dans le cadre de la procédure de première instance. Comme la jurisprudence citée plus haut l'a rappelé, un renvoi aux écritures déposées devant l'instance précédente est insuffisant à répondre aux exigences de motivation de l'art. 311 CPC. Partant, dits renvois sont irrecevables.

### **E. 2.2.2**

Après avoir rappelé les éléments pris en compte par les premiers juges (ch. 5 de l'appel), l'appelante relève que le jugement entrepris n'aborde pas les problèmes de stérilisations ou la situation de la Dre F.\_\_\_\_\_. Les premiers juges ont toutefois abordé la situation de la Dre F.\_\_\_\_\_, ainsi que celle de la maintenance du matériel professionnel et de la stérilisation (cf. supra consid. Let.C/ch.6-7 et 16). L'appelante, si elle se réfère à des pièces, n'expose pas en quoi les premiers juges n'en auraient à tort pas tenu compte, ni quels passages du jugement sont contestés. Elle se contente d'une évocation générale du fait que ces éléments entraîneraient une perte de confiance propre à empêcher toute continuation des rapports de travail, sans développer son argumentation et en particulier exposer de quelle manière ces éléments seraient imputables à l'intimé et leur effet précis sur le rapport de confiance. La motivation de son grief est ainsi clairement insuffisante au regard des exigences légales et celui-ci est irrecevable.

### **E. 2.2.3**

Dans son grief suivant (ch. 7 et 8 de l'appel), l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir considéré l'ensemble de la situation et des faits mais de n'avoir examiné chaque motif invoqué que séparément. Après s'être référée aux développements figurant dans la

- 20 - plaidoirie écrite déposée en première instance – ce qui est irrecevable (cf. infra consid. 2.2.1 ci-dessus), l'appelante procède à l'exposition de sa propre position et, semble-t-il, interprétation des faits. Elle soutient ainsi qu'en raison de l'atteinte à l'intégrité sexuelle de la collaboratrice de l'intimé et son impact sur l'ambiance de travail, des difficultés de l'intéressé à gérer son équipe ainsi que les patients et à imposer et faire respecter les directives notamment en matière d'hygiène ainsi que de son refus de collaborer avec le Dr A.X. \_\_\_\_\_, le licenciement immédiat était justifié. Elle ne critique cependant aucun passage du jugement entrepris, ni le raisonnement ou l'appréciation des premiers juges. Elle ne se réfère en outre à aucune pièce ou témoignage. Encore une fois, cette motivation est insuffisante et le grief est irrecevable.

#### **E. 2.2.4**

Enfin, dans un dernier grief (ch. 10 de l'appel), l'appelante conteste l'allocation à l'intimé de deux montants, respectivement de 21'169 fr. 60 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat et de 2'673 fr. 30 à titre de vacances non prises. Ce grief mentionne que le décompte final retient un solde de rémunération au 17 janvier 2017 de 13'896 fr. 67 et que le solde de vacances est de 4 jours, en se référant à des pièces produites devant l'autorité précédente. Cela étant, l'appelante n'expose pas en quoi le raisonnement des premiers juges aboutissant à l'allocation des montants contestés serait infondé. Il n'appartient à nouveau pas au juge d'appel de rechercher quelle serait cette argumentation. Le grief est donc irrecevable, au vu de son manque de motivation. 3.

#### **E. 3**

Le 14 septembre 2017, l'intimé a eu un entretien avec le Dr B.X. \_\_\_\_\_ à la suite d'une dénonciation concernant une bise faite par l'intimé dans le cou d'une ancienne assistante dentaire. Il ressort du procès-verbal de cet entretien que Q. \_\_\_\_\_, office manager de la clinique de [...], a indiqué ne jamais avoir entendu parler de cet incident et qu'aucune assistante n'est venue se plaindre du comportement de l'intimé. Elle a ajouté que cela l'étonnait de la part de l'intimé, lequel s'est toujours bien comporté vis-à-vis des assistantes. Les faits objets de cette réunion se sont déroulés en 2015. A la suite de cet acte, l'intimé s'est excusé auprès de l'assistante concernée. Aucun autre acte de ce genre n'a jamais eu lieu, ni n'a été reporté.

#### **E. 3.1**

En définitive, l'appel doit être déclaré irrecevable dans son ensemble.

#### **E. 3.2**

En conséquence, l'appel joint est caduc (art. 313 al. 2 let. a CPC) et n'a pas à être examiné.

#### **E. 3.3**

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'155 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ;

- 21 - BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante principale, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à la perception d'un émolument pour l'appel joint (art. 68 al. 1 TFJC). L'appelante principale versera en outre à l'intimé la somme de 3'500 fr. (art. 7

TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) à titre de dépens. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens pour l'intimée Caisse cantonale de chômage, dès lors que celle-ci n'a pas procédé par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel et n'a pas sollicité l'octroi d'une indemnité au sens de l'art. 95 al. 3 let. c CPC.

#### **E. 4**

En automne 2017, la clinique a rencontré des problèmes quant à l'ambiance qui y régnait. Il y a également eu des accusations parmi le personnel. Les difficultés étaient notamment dues au fait que l'une des assistantes dentaires était protégée par la direction alors même qu'elle commettait des erreurs et fautes fondamentales. Selon les témoins Q. \_\_\_\_\_ et K. \_\_\_\_\_, l'intimé s'est toujours efforcé de régler ces problèmes. Il a fait appel à la direction de l'appelante principale, qui n'est pas intervenue. Q. \_\_\_\_\_ a précisé que le Dr B.X. \_\_\_\_\_ avait réglé certains problèmes mais pas tous et qu'il n'avait pas réglé les problèmes au niveau des assistantes et du personnel. K. \_\_\_\_\_ a précisé que l'intimé était l'une des personnes qui s'efforçait de faire le plus pour la clinique et même pour l'ambiance et gérer les conflits de toute l'équipe. Elle a également indiqué que toutes les assistantes dentaires avaient peur du Dr A.X. \_\_\_\_\_, ce que d'autres témoins ont confirmé, précisant que le Dr B.X. \_\_\_\_\_ était très sévère. Les témoins ont également précisé que l'intimé s'était démené pour la clinique, malgré le mauvais climat y régnant et les nombreux licenciements.

- 8 - Il existait des problèmes interrelationnels entre les médecins- dentistes et les assistantes dentaires, étant précisé qu'il s'agissait d'autres médecins-dentistes que l'intimé. De nombreux arrêts maladie sont survenus, à cette époque-là. Les assistantes dentaires licenciées ou en arrêt-maladie n'étaient pas remplacées, ce qui a compliqué la gestion du travail.

#### **E. 5**

Des manquements relatifs à l'entretien de fauteuils dentaires neufs ont été constatés. La prise en charge des patients au niveau administratif était parfois insuffisante. Entendu en qualité de témoin, le Dr A.X. \_\_\_\_\_ a indiqué que c'était un problème permanent dans toutes les structures de soins. Il a précisé que selon lui, l'intimé n'avait pas fait tout juste sur ce point, mais que ce n'était pas un problème qui dépendait uniquement du chef de clinique, mais également de la direction. S'agissant de la discipline au sein du personnel dentaire, le témoin A.X. \_\_\_\_\_ a indiqué que c'était très inégal et que l'intimé n'était pas en mesure, aux yeux de la direction et à ses yeux, d'assurer son autorité. Le Dr A.X. \_\_\_\_\_ a ajouté avoir dû intervenir plus souvent à la clinique de [...] que dans les autres cliniques du groupe, en raison de ce déficit d'autorité de l'intimé. La clinique de [...] était déficitaire et ne couvrait pas ses charges brutes. Le Dr S. \_\_\_\_\_, lequel a succédé à l'intimé, a précisé qu'il ne savait pas ce qu'il en était de l'intimé, mais qu'en ce qui le concernait, l'appelante principale ne lui donnait pas les moyens de régler les problèmes.

- 9 -

#### **E. 6**

Par courriel du 15 novembre 2017, la Dre F. \_\_\_\_\_ a écrit à l'appelante principale pour l'informer qu'elle se sentait victime de mobbing de la part de l'intimé. Elle a précisé que l'intimé créait un climat de méfiance et de suspicion au sein de la clinique. La Dre

F. \_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie une première fois début 2017 pour un congé maternité puis une seconde fois d'octobre 2017 et jusqu'à son départ de la société en février 2018. Interrogé sur cette dénonciation, le Dr A.X. \_\_\_\_\_ a indiqué avoir été extrêmement surpris par celle-ci dès lors qu'il avait entendu la Dre F. \_\_\_\_\_ en entretien à sa demande quelques jours plus tôt et qu'elle n'avait pas fait état de ces problèmes.

#### **E. 7**

La clinique de [...] comprenait trois médecins-dentistes à temps plein. L'intimé et ses collègues ont dû assurer l'ouverture des cliniques de [...], [...] et du [...] durant la semaine ainsi qu'un samedi sur deux durant le congé-maternité et le congé-maladie de la Dre F. \_\_\_\_\_. Les heures supplémentaires étaient comptabilisées sur la plateforme informatique de la société, à laquelle l'appelante principale accédait. Les employés, dont l'intimé, ont toujours pu récupérer les heures supplémentaires effectuées.

#### **E. 8**

La clinique de [...], que l'appelante principale avait racheté à l'intimé par contrat de cession du 30 janvier 2016, a fermé, selon l'intimé, le 16 novembre 2017 et n'a jamais rouvert. L'intimé avait une patientèle préexistante à [...], dès lors qu'il y travaillait bien avant que l'appelante principale ne s'y implante temporairement. Du 1er octobre 2016 au 30 septembre 2017, cette clinique a réalisé un chiffre d'affaires de 232'819 fr. 35.

#### **E. 9**

Le 22 novembre 2017, l'intimé a été convoqué par le Dr B.X. \_\_\_\_\_ pour une évaluation annuelle. Il ressort ce qui suit du procès-verbal de cet entretien :

- 10 - « Le Dr CM [ndr : A.X. \_\_\_\_\_] affirme également que le team de [...] sera renouvelé et rappelle au Dr M. \_\_\_\_\_ [ndr : l'intimé] le travail de Chef de clinique qui est, entre autres, de prévenir les dysfonctionnements et d'avertir la Direction de tous les dysfonctionnements qui persistent : dans le cas où le Dr M. \_\_\_\_\_ ne parviendra pas à atteindre dans les trois mois, les objectifs de mise en ordre du team médical et ADs [ndr : assistantes dentaires], il n'occupera plus le poste de Chef de clinique. (...) Le Dr A.X. \_\_\_\_\_ fixe les objectifs : il faut que le team médical et soignant de Versoix soit professionnalisé en termes d'accueil, de soins au fauteuil, de stérilisation et de comportement social. Pour que ce soit respecté, la direction de ce team, CDC [ndr : chef de clinique] et OM [ndr : office manager], doit être forte et exemplaire en effectuant l'évaluation régulière des collaborateurs, en donnant des retours réguliers aux salariés et à la [...], en prenant les décisions qui s'imposent ou sollicitant celles qui relèvent de la [...]. Cela doit se traduire, une fois la situation assainie, par un redémarrage de l'activité et un changement d'image de la clinique qui doit coïncider avec les travaux d'aménagement de nos locaux de [...]. » La situation ne s'est globalement pas améliorée à la suite de cet entretien.

#### **E. 10**

Le 5 décembre 2017, l'appelante principale a envoyé, par recommandé, à l'intimé, un courrier intitulé « lettre de cadrage », dont le contenu est notamment libellé comme suit : « Je vous communique par la présente, et afin de ne laisser planer aucune ombre, les objectifs fixés par la direction qu'il s'agisse du Directeur Général, du Directeur des Ressources Humaines ou du Directeur Médical. Vous voudrez bien en prendre connaissance et prendre toutes les dispositions au sein de la clinique dont vous avez la responsabilité afin d'atteindre

ces objectifs d'ici au 31 janvier 2018. Une évaluation en sera effectuée immédiatement après cette date. 1. La Direction a pris connaissance du contenu de votre entretien avec Mme D. \_\_\_\_\_ et le soussigné de gauche du 14 octobre 2017 à travers le procès-verbal que vous avez signé. Les faits qui ont été établis sont naturellement inacceptables au sein d'une entreprise et ne doivent pas se reproduire. A cet égard, nous vous demandons instamment de rétablir un climat de confiance avec l'ensemble du personnel médical et soignant de notre Institution de Santé de [...], quel que soit son genre. Nous vous rendons attentif au fait que toute récidive conduirait

- 11 - à l'interruption pure et simple de nos relations de travail, sans avertissement supplémentaire. 2. Le climat général de la clinique de [...] s'est fortement détérioré au cours des derniers mois. Des accusations de mobbing, des problèmes interrelationnels entre médecin- dentiste et assistante dentaire, des arrêts maladies en cascade traduisent ce climat délétère. Nous vous demandons en collaboration avec l'Office Manager de l'Institution de Santé de [...] de faire en sorte que ce climat s'assainisse rapidement. La Direction Médicale a, par ailleurs, annoncé le soutien qu'elle apporterait en organisant des colloques hebdomadaires afin de permettre une expression le plus libre possible des difficultés rencontrées par l'équipe que vous dirigez. 3. Nous avons observé à la suite d'une inspection effectuée par le Directeur des Ressources Humaines dans la clinique de [...] plusieurs manquements graves aux obligations de maintenance du matériel professionnel. Nous vous demandons de mettre en place un contrôle hebdomadaire de l'exécution de ces tâches de maintenance et de vérifier par la même qu'elles sont exécutées quotidiennement. 4. Le climat de collaboration avec le pôle médical de l'Institution de Santé de [...] doit être amélioré sensiblement. Nous vous invitons à avoir des entretiens réguliers sur tous les sujets communs avec la Cheffe de clinique du pôle médical, Mme Z. \_\_\_\_\_. 5. L'accueil des patients de notre Institution de Santé de [...] continue de poser problèmes, qu'il s'agisse de l'attente téléphonique, de la capacité à donner des informations précises aux patients ou de fixer, parfois même, des rendez-vous à la sortie des consultations. Nous vous demandons d'insister auprès des collaboratrices en charge de cet accueil, avec l'aide de l'Office Manager, pour que des améliorations sensibles soient apportées dans la qualité de l'accueil. La direction médicale reste à disposition pour vous aider dans ce travail, tout particulièrement, en termes de formation des collaboratrices. 6. Les dernières évaluations effectuées auprès du Dr G. \_\_\_\_\_, de Mme Q. \_\_\_\_\_, Office Manager, du Dr P. \_\_\_\_\_ et de vous-même permettent de mettre en évidence un manque de discipline au sein de l'Institution de Santé de [...] pour les personnels dentaires. Mme Q. \_\_\_\_\_ s'est plainte de ne pas voir ses consignes exécutées par son équipe. Dès lors, la Direction constate un déficit d'autorité qui doit être corrigé dans les plus brefs délais. Elle vous incite à exercer cette autorité avec discernement. 7. Nous avons observé que le niveau de formation des assistantes dentaires actuellement en fonction reste insuffisant et n'a pas progressé en ce qui concerne tout particulièrement la réalisation des examens radiographiques intra-oraux et extra-oraux. Il vous appartient de mettre en place les mesures de formation nécessaires afin que ces personnels accomplissent complètement leur cahier des charges en matière d'examen radiographiques. 8. Nous avons appris tout récemment que des collaborateurs médecins-dentistes de la clinique dont vous avez la responsabilité n'ont pas exécuté, au moins avec votre accord tacite, les procédures figurant dans des directives essentielles

- 12 - de la démarche qualité de [...]. Votre cahier des charges stipule clairement dans vos missions l'incitation des collaborateurs à respecter les directives qualités en vigueur dans l'entreprise. Nous vous invitons à être vigilant quant à la mise en œuvre de ces directives et à renoncer systématiquement aux « bricolages » qui transgressent ces directives et aboutissent à mettre en danger notre Institution de Santé. » Entendu en qualité de partie, l'intimé a indiqué ne jamais avoir reçu ce courrier à son domicile. Il a en outre ajouté avoir croisé régulièrement les membres de la direction après l'envoi de ce courrier, mais que ceux-ci ne l'avaient jamais informé de l'existence ni du contenu de ce courrier.

#### **E. 11**

Le 20 décembre 2017, une réunion a eu lieu entre l'intimé, V. \_\_\_\_\_ et le Dr A.X. \_\_\_\_\_, à [...]. A cette occasion, les deux membres de la direction ont insisté sur le fait qu'ils souhaitaient garder l'intimé au sein de leur effectif et lui proposaient un poste à [...], où il aurait été le seul dentiste. L'intimé a répondu qu'il attendait des propositions. Interrogé sur cette question, le témoin A.X. \_\_\_\_\_ a indiqué que le fait de rétrograder l'intimé au poste de simple médecin-dentiste au sein de la clinique de [...] aurait été une solution très médiocre, qui n'a jamais été envisagée.

#### **E. 12**

Le 22 décembre 2017, une réunion a eu lieu à [...], en présence d'V. \_\_\_\_\_. A cette occasion, la discussion a porté sur le Dr A.X. \_\_\_\_\_ mais également sur le fait que l'équipe du côté médical et dentaire était soudée et qu'il était exclu d'avoir de nouveaux licenciements jusqu'à nouvel ordre. Le 23 décembre 2017, l'intimé a constaté que le Dr S. \_\_\_\_\_ était inscrit comme chef de clinique de [...] sur le site de l'appelante principale. Entendu en qualité de témoin, S. \_\_\_\_\_ a précisé avoir eu un entretien avec la direction de l'appelante principale la semaine avant Noël. L'appelante principale lui a alors proposé le poste de chef de clinique, indiquant avoir décidé de libérer la personne qui l'occupait. L'appelante principale a précisé qu'elle ne savait pas encore quand la personne terminerait son travail, si bien qu'elle lui a proposé de commencer au mois

- 13 - de février 2018. Le Dr S. \_\_\_\_\_ a travaillé pour l'appelante principale jusqu'à fin février 2019.

#### **E. 13**

En 2017, l'intimé a perçu un salaire annuel brut de 157'065 fr. 50. Pour le mois de décembre 2017, le chiffre d'affaires réalisé par l'intimé s'est élevé à 29'241 fr. 75 (27'612 fr. + 1'629 fr. 75).

#### **E. 14**

Le 11 janvier 2018, l'intimé a convoqué une séance en présence des assistantes dentaires et du Dr G. \_\_\_\_\_ pour discuter de la gestion des instruments stérilisés, sans qu'un problème n'ait été évoqué. A cette occasion, une solution a été trouvée et personne n'a jamais relevé de résultats insuffisants ou de manquements.

#### **E. 15**

Le 16 janvier 2018, un entretien de service a eu lieu avec le Dr G. \_\_\_\_\_, lequel a relevé des problèmes au sein de la clinique de [...], notamment la très mauvaise qualité de sa prestation d'accueil du patient.

#### **E. 16**

Le 17 janvier 2018, l'intimé a reçu en main propre, une lettre de licenciement, qui est notamment libellée comme suit : « C'est avec étonnement et consternation que le Comité de Direction de H. \_\_\_\_\_ SA a constaté que vous n'aviez pas daigné retirer le courrier que nous vous avons adressé en date du 5 décembre passé, et qui vous est remis aujourd'hui en main propre à titre d'annexe à la présente. Ce courrier, consécutif à plusieurs entretiens avec Monsieur le Directeur A.X. \_\_\_\_\_ et qui énumérait l'ensemble de vos manquements – dont certains sont à considérer comme graves –, était, comme vous le saviez, en quelque sorte le courrier de la « dernière chance » pour pouvoir continuer à travailler ensemble. De plus, et c'est « la cerise sur le gâteau », il s'avère, selon un entretien de service daté d'hier, que votre gestion de la stérilisation est parfaitement inacceptable. Il est évident que la désinvolture et le dédain dont vous venez de faire preuve, auxquels s'ajoutent les problèmes de stérilisation qui viennent d'être mentionnés, constituent la « goutte qui fait déborder le vase », et ont pour conséquence, cumulés avec les épisodes fautifs précédents, de rompre définitivement la confiance indispensable permettant

- 14 - d'envisager une quelconque continuation de nos rapports de travail. Aussi, pour ces justes motifs, nous résilions avec effet immédiat le contrat de travail qui nous lie. En conséquence, nous vous prions, dès la remise de cette lettre en main propre lors de notre entrevue d'aujourd'hui, c'est-à-dire le 17 janvier 2018, de ne plus vous présenter à votre lieu de travail, et de nous restituer immédiatement l'ensemble des biens et outils de travail (blouse, badge, ...) qui appartiennent à votre employeur, ainsi que vos clefs et tout autre moyen d'accès à ses locaux ».

#### **E. 17**

L'appelante principale a produit le décompte de vacances et d'heures supplémentaires, dont il ressort un solde de vacances de 4 jours et de 198.05 heures supplémentaires.

#### **E. 18**

Pour le mois de janvier 2018, le chiffre d'affaires réalisé par l'intimé s'élève à 30'472 fr. selon le décompte produit par l'intimé et à 15'799 fr. selon la pièce produite par l'appelante principale, sur réquisition de l'intimé.

#### **E. 19**

L'appelante principale allègue que le solde de rémunération de l'intimé au 17 janvier 2018 s'élève à 13'896 fr. 67, dont il faut déduire les montants des reprises de traitement. Elle estime le montant de celles-ci à 20'000 francs. Elle a toutefois renoncé à la preuve par expertise et par pièce s'agissant de ce montant, de sorte que les premiers juges n'en ont pas tenu compte. L'intimé, interrogé en qualité de partie, a déclaré n'avoir jamais fait l'objet d'une quelconque réclamation en lien avec ses traitements. Interrogé sur cette question, le Dr B.X. \_\_\_\_\_ a indiqué n'avoir absolument pas le souvenir que des patients se soient plaints des traitements de l'intimé, avec peut-être quelques exceptions pour des problèmes très limités. La témoin D. \_\_\_\_\_ a indiqué se souvenir d'une reprise de cas.

#### **E. 20**

Le 18 janvier 2018, l'intimé a présenté une demande d'indemnité de chômage.

- 15 - Du 18 janvier au 31 juillet 2018, l'intervenante Caisse cantonale de chômage a versé à l'intimé la somme de 31'133 fr. 65.

#### **E. 21**

A une date que l'instruction n'a pas permis d'établir, l'intimé a ouvert avec Q. \_\_\_\_\_ un cabinet dentaire à [...], soit [...], société dont cette dernière est présidente.

#### **E. 22**

Par courrier des 7 et 30 avril 2018, deux patients se sont plaints du travail effectué par l'intimé.

#### **E. 23**

a) Par demande du 10 septembre 2018, l'intimée Caisse cantonale de chômage a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'elle soit subrogée à l'intimé dans ses droits, soit à concurrence de 31'133 fr. 65, avec intérêt à 5% l'an dès le 1er août 2018, correspondant aux indemnités de chômage versées au prénommé pour la période du 18 janvier 2018 au 31 juillet 2018, et à ce que l'appelante principale soit par conséquent astreinte à lui verser ce montant. b) Par demande du 5 octobre 2018, modifiée le 11 janvier 2019, l'intimé a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que l'appelante principale soit condamnée à lui verser les montants bruts de 78'523 fr. 80, avec intérêt à 5% l'an dès le 17 janvier 2018, correspondant au salaire dû pendant le délai de congé, sous déduction du montant dû à la Caisse cantonale de chômage de 31'133 fr. 65 net avec intérêt à 5% l'an dès le 1er août 2018, d'au minimum 26'177 fr. 60, avec intérêt à 5% l'an dès le 15 décembre 2017, à titre de salaires non versés pour les mois de décembre 2017 et janvier 2018, de 2'673 fr. 30, avec intérêt à 5% l'an dès le 17 janvier 2018, à titre de vacances non prises, et de 17'387 fr. 25, avec intérêt à 5% l'an dès le 17 janvier 2018, à titre de rémunération pour les heures supplémentaires accomplies. c) Par réponse du 19 mars 2019, l'appelante principale a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de l'intimé ainsi que de l'intervenante principale. Elle a conclu,

- 16 - reconventionnellement, à ce que l'intimé soit condamné à lui payer la somme de 140'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 janvier 2018. d) Par « mémoire-réplique » du 19 juin 2019, l'intimé a conclu au rejet de la demande reconventionnelle et a confirmé ses conclusions. Par duplique du 7 novembre 2019, l'appelante principale a conclu au rejet des conclusions prises par l'intimé dans sa demande du 5 octobre 2018 et dans sa réplique du 19 juin 2019 et a confirmé sa conclusion reconventionnelle. e) Lors d'audiences des 29 avril, 6 mai, 31 août et 2 décembre 2021, l'intimé, deux représentants de l'appelante principale et seize témoins ont été entendus. Lors de l'audience du 2 décembre 2021, les parties ont indiqué renoncer à la tenue d'une audience de plaidoiries finales au profit du dépôt de plaidoiries écrites. Les parties ont déposé des plaidoiries écrites le 2 février 2022 et des plaidoiries responsives le 8 mars 2022. Dans ces écritures, les parties ont modifié leurs conclusions. L'intimé a conclu à ce que l'appelante principale soit condamnée à lui verser les montants bruts de 78'523 fr. 80, avec intérêt à 5% l'an dès le 17 janvier 2018, correspondant au salaire dû pendant le délai de congé, sous déduction du montant dû à la Caisse cantonale de chômage de 5'700 fr. 75 net avec intérêt à 5% l'an dès le 1er août 2018, d'au minimum 27'080 fr. 60, avec intérêt à 5% l'an dès le 15 décembre 2017, à titre de salaires non versés pour les mois de décembre 2017 et janvier 2018, de 2'673 fr. 30, avec intérêt à 5% l'an dès le 17 janvier 2018, à titre de vacances non prises, et de 17'745 fr. 75, avec intérêt à 5% l'an dès le 17 janvier 2018, à titre de rémunération pour les heures supplémentaires accomplies. L'appelante principale a modifié sa conclusion reconventionnelle en ce sens que l'intimé soit astreint à lui verser la somme de 120'000 fr., avec intérêt à 5% l'an dès le 17 janvier 2018.

- 17 - En d roit : 1.

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