

# VD\_GERICHTE PT20.041483 vom 6. Mai 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-05-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT20.041483](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT20.041483)

FR: VD\_GERICHTE PT20.041483 du 6 mai 2025

IT: VD\_GERICHTE PT20.041483 del 6 maggio 2025

## Erwägungen

### E. 8

On relèvera à titre liminaire que l'appelant ne conteste pas le montant lui ayant été octroyé au titre d'indemnité de remplacement de salaire sur la base de l'art. 337c al. 1 CO, soit une somme de 194'761 fr. correspondant à six mois de salaire brut, soumis à la perception de cotisations sociales, à l'exception de la LPP. Par ailleurs, dans la mesure où les griefs de l'appelante quant à l'existence de justes motifs au licenciement immédiat ont été écartés, cette indemnité doit être confirmée.

### E. 9.1

Dans le cadre des indemnités dues en application de l'art. 337c al. 1 CO, l'appelant fait en revanche valoir que les premiers juges auraient omis de statuer sur sa prétention tirée du dommage lié aux

- 57 - assurances accident et risque décès et invalidité qu'il avait dû contracter pour la durée du délai de congé.

### E. 9.2

Il est vrai que, dans sa partie en fait, le jugement attaqué retient uniquement que, selon la police d'assurance LAMaI de l'appelant, valable dès le 1er janvier 2020, la part des primes concernant l'accident se montait à 29 fr. 40 par mois (cf. p. 4 du jugement entrepris), et que la cotisation pour la couverture des risques de décès et d'invalidité, valable dès le 25 avril 2020 auprès du Fond D. \_\_\_\_\_, était de 315 fr. 80 par mois (cf. p. 27 du jugement litigieux). L'appelant ne soulève toutefois pas expressément de grief de violation de son droit d'être entendu (cf. art. 29 al. 2 Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]), ni ne fait valoir que la cause devrait être renvoyée aux premiers juges pour qu'ils complètent le jugement entrepris sur ce point (cf. ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; TF 5A\_804/2022 du 24 février 2023 consid. 3.1.2). Quoi qu'il en soit, même s'il fallait considérer que ce grief avait été implicitement soulevé et qu'il existait une violation du droit d'être entendu de l'appelant, il y aurait de tout manière lieu de retenir que cette violation est réparée par la Cour de céans, compte tenu de son libre pouvoir d'examen en fait et en droit (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; TF 5A\_644/2022 du 31 octobre 2022 consid. 3.1). Ceci posé, on constate que les allégations chiffrées de l'appelant concernant les assurances accident et risque décès et invalidité figurent aux allégués nn. 77 à 79 de sa demande du 15 octobre 2020, censés prouvés par la pièce n. 24. L'appelant se réfère tout d'abord à une attestation de l'assurance maladie dont il ressort que la part accident de la prime mensuelle s'élève à 29 fr. 40. Cependant, cette attestation a été établie le 17 octobre 2019 et est valable dès le 1er janvier 2020. On ne peut dès lors y voir une conséquence de la résiliation des rapports de travail devant être réparée. L'appelant renvoie également à un courrier du 30 juillet 2020 du Fond D. \_\_\_\_\_, lequel lui adressait un bulletin de

versement pour le maintien de la couverture d'assurance risque décès et

- 58 - invalidité dès le 25 avril 2020 – la prime mensuelle étant de 315 fr. 80 –, tout en précisant qu'à défaut de paiement dans le délai imparti, il serait considéré que l'appelant renonçait à la couverture de ces risques. On ignore néanmoins si le précité a effectivement payé lesdites cotisations et, partant, s'il a subi un dommage.

### **E. 9.3**

Ces éléments étaient dès lors insuffisants pour octroyer à l'appelant des prétentions tirées du dommage lié aux assurances accident et risque décès et invalidité. Son grief doit partant être rejeté.

#### **E. 10.1.1**

L'appelant conteste le rejet de ses prétentions relatives aux vacances. D'après lui, il ressortirait de la jurisprudence, soit des arrêts TF 4C.84/2002 et CACI 22 août 2012/379, qu'il reviendrait à l'employeur de prouver le fait que l'employé pouvait sans difficultés prendre en nature ses vacances, ce dernier devant uniquement en apporter la contre-preuve. Or, l'appelante n'aurait jamais offert de démontrer que l'appelant pouvait aisément prendre son solde de vacances en nature. Les premiers juges ne pouvaient partant pas tenir pour établi le fait que l'appelant disposait de « jours ouvrables pour se consacrer à ses recherches d'emploi » sans avoir instruit cette question. Une indemnité à titre de vacances non prises à hauteur de 59'100 fr. (33'000 fr. en 2019 et 26'100 fr. en 2020) devait dès lors lui être allouée sur la base de l'art. 337c al. 1 CO. A titre subsidiaire, l'appelant ajoute que ses prétentions en matière de vacances auraient, quoi qu'il en soit, dû être prises en compte dans l'estimation de l'indemnité due selon l'art. 337c al. 3 CO, laquelle devrait dès lors être augmentée à quatre mois de salaire. A titre plus subsidiaire, il indique contester le montant de l'indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO « même hors la prise en compte des vacances non prises », cette question étant examinée ci-dessous (cf. consid. 12 infra).

- 59 -

#### **E. 10.1.2**

Pour sa part, l'appelante estime qu'il appartenait à l'appelant d'établir qu'il disposait d'un solde de vacances non prises, ce qu'il n'avait pas fait, de sorte que les prétentions de ce dernier à ce titre devaient être rejetées. Les premiers juges ne pouvaient en effet pas reprocher à l'appelante de ne pas avoir rappelé à l'appelant de remplir les tableaux relatifs aux vacances, respectivement de ne pas l'avoir contraint à se plier à ses instructions compte tenu de la position hiérarchique de l'appelant et de la courte durée des rapports de travail.

### **E. 10.2**

Les juges de première instance ont tout d'abord constaté que l'appelant alléguait que, tant en 2019 qu'en 2020, il n'avait pris qu'une seule semaine de vacances ; pour sa part, l'appelante avait expliqué qu'il n'existait pas de décompte des vacances pour les années 2019 et 2020, tout en soutenant que l'appelant avait l'obligation de remplir les tableaux de vacances du logiciel « Novatempo », mais qu'il ne l'avait pas fait, si bien que ses prétentions en paiement des vacances devaient être rejetées. Les premiers juges ont estimé qu'il appartenait toutefois à l'appelante de veiller à ce que son employé respecte les directives et remplisse les tableaux utiles, de sorte qu'elle ne pouvait en tirer un argument pour ne pas s'acquitter du solde de vacances non prises. En définitive, ils ont retenu que l'appelante avait échoué à prouver que son employé aurait pris plus d'une semaine de vacances en 2019

et une semaine en 2020. D'après eux, l'appelant bénéficiait donc d'un solde de vacances de 20 jours en 2019 et de 15,8 jours en 2020. Rien ne permet de s'écarter de cette appréciation. En effet, les premiers juges ont appliqué la jurisprudence selon laquelle il revient à l'employeur de démontrer les jours de vacances pris par le travailleur (cf. consid. 7.3.2 supra). Or, l'appelante a été incapable d'apporter cette preuve, faute d'avoir diligemment tenu un décompte des vacances et de s'être assurée que son employé remplisse les tableaux utiles. Par ailleurs, le fait que l'appelant ait occupé un poste à responsabilités ne permet pas à l'appelante de se décharger de sa responsabilité de faire respecter ses directives, respectivement du fardeau de la preuve qui lui incombe sur ce point. De même, on ne perçoit pas en quoi la courte durée des rapports de

- 60 - travail permettrait de retenir que l'appelante n'aurait pas eu à rappeler à l'appelant de renseigner le logiciel « Novatempo ». Au contraire, il apparaît bien plutôt que, dans la mesure où l'appelant ne travaillait pas depuis longtemps pour l'appelante, il revenait à cette dernière de lui rappeler les directives concernant la prise des vacances. Le grief de l'appelante doit ainsi être rejeté.

### **E. 10.3**

Les premiers juges ont ensuite estimé que l'indemnité octroyée à titre de remplacement du salaire selon l'art. 337c al. 1 CO (soit celle mentionnée au consid. 8 supra) portait sur une période de 135 jours ouvrables. Aussi, après avoir pris son solde de vacances de 35,8 jours en nature, il restait encore à l'appelant 99,2 jours ouvrables pour se consacrer à des recherches d'emploi. Dans ces circonstances, il n'était pas justifié de lui allouer une indemnité pour les vacances non prises, laquelle était d'ores et déjà comprise dans l'indemnité octroyée à titre de remplacement du salaire. Ce raisonnement découle d'une application correcte de la jurisprudence susmentionnée (cf. consid. 7.3.2 supra) et doit être suivi. L'appelant se méprend en effet sur le sens à donner à l'arrêt 4C.84/2002 du Tribunal fédéral, repris dans l'arrêt CACI 22 août 2012/379. Dans son arrêt, la Haute Cour discute du principe dégagé dans l'ATF 117 II 270 (cité sous consid. 7.3.2 supra) selon lequel le droit au paiement en espèces des vacances doit être reconnu au travailleur qui est renvoyé alors que le contrat aurait pu normalement prendre fin dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple. Le Tribunal fédéral précise qu'il serait néanmoins un peu hâtif de considérer ce principe comme étant une présomption générale d'impossibilité de bénéficier de vacances en nature (pour cause de recherches d'emploi) dans les cas où le délai de congé ne dépasse pas la durée de deux à trois mois. En effet, même s'il n'en demeure pas moins vrai que « plus le délai de congé sera bref, plus on admettra facilement le droit au paiement des vacances en espèces », l'employeur pourra toutefois toujours démontrer que, nonobstant la brièveté de ce délai, le travailleur était parfaitement en mesure de

- 61 - bénéficier du temps de vacances, parce qu'il a déjà trouvé un nouvel emploi, qu'il peut en trouver un facilement dans le secteur d'activité où il travaille ou pour d'autres raisons encore, telles que la libération du travailleur de son obligation de fournir ses prestations durant le délai de congé (TF 4C.84/2002 du 22 octobre 2002 consid. 3.2.1). Force est partant de constater que la Haute Cour ne retient pas – tel que le soutient l'appelant – qu'il reviendrait systématiquement à l'employeur de prouver que le travailleur a eu la possibilité de prendre ses vacances en nature durant le délai de congé. L'arrêt 4C.84/2002 dont se prévaut l'appelant vise en réalité uniquement l'hypothèse où l'employeur devrait indemniser en espèces les vacances en raison du bref délai de congé, mais qu'il estime qu'il n'aurait pas à le faire. L'opportunité lui est alors laissée de démontrer que le travailleur a pu

profiter en nature de ses vacances malgré le court laps de temps (soit deux à trois mois) à disposition pour ce faire. Or, les parties ne se trouvent in casu pas dans ce cas de figure. En effet, le délai de congé de six mois ne peut être qualifié de bref selon la jurisprudence. Dès lors, c'est à raison que les premiers juges ont appliqué le principe général selon lequel le travailleur n'a pas le droit au paiement d'une indemnité pour les vacances – en sus de l'indemnisation en remplacement du salaire de l'art. 337c al. 1 CO – puisqu'il dispose de suffisamment de temps (soit plus de deux à trois mois) pour prendre ses vacances en nature. Il appartenait ainsi à l'appelant de renverser ce principe, ce qui revenait à alléguer et à établir que le délai de congé de 135 jours ouvrables ne lui suffisait pas à prendre en nature son solde de vacances de 35,8 jours, ce qu'il ne prétend pas avoir fait. Son grief principal est dès lors vain. L'appelant ne fournit au demeurant aucune explication valable qui permettrait de déroger à la jurisprudence et de prendre en compte les prétentions en matière de vacances dans le cadre de l'art. 337c al. 3 CO. Son grief subsidiaire doit ainsi être écarté.

- 62 -

#### **E. 10.4**

Par conséquent, il n'y a pas lieu de dédommager financièrement l'appelant pour le droit aux vacances. Le jugement entrepris doit donc être confirmé sur ce point.

#### **E. 11.1.1**

En lien avec les prestations liées à la prévoyance professionnelle, l'appelant reproche tout d'abord aux juges de première instance de ne pas lui avoir reconnu le droit à « un dommage de rente » de 20'514 fr. en application de l'art. 337c al. 1 CO. Il fait valoir que l'expert, répondant à son allégué n. 84, avait calculé le « dommage de rente », lequel correspondait bien à la prestation de libre-passage moindre causée par la résiliation immédiate des rapports de travail. Or, les premiers juges ne pouvaient s'écarter de l'avis de l'expert judiciaire sans motifs légitimes, conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral (cf. ATF 138 III 193 et ATF 130 I 337). Par ailleurs, même s'ils estimaient que le résultat obtenu par l'expert n'était pas suffisamment précis, ils auraient dû constater qu'aucun élément supplémentaire ne permettrait d'être plus exact et, partant, retenir le montant arrêté à 20'514 fr. sur la base de l'art. 42 al. 2 CO. A tout le moins, si le rapport d'expertise devait être considéré comme étant douteux, les premiers juges auraient dû administrer des preuves complémentaires. L'appelant conteste également l'appréciation des premiers juges selon laquelle l'indemnité justifiée par une prestation de libre-passage moindre ne pourrait être directement versée en ses mains. En effet, celle-ci devrait suivre le même sort que les autres postes du dommage découlant de l'art. 337c al. 1 CO et, partant, être versée à l'employé directement. L'appelant rappelle avoir quoi qu'il en soit pris une conclusion subsidiaire au terme de laquelle « le montant en cause » devrait être attribué au Fond D. \_\_\_\_\_.

- 63 -

#### **E. 11.1.2**

A cet égard, les premiers juges ont exposé que l'expert avait fait un calcul sur la base de l'économie totale de la part employeur des cotisations LPP (pour l'épargne et pour les risques et frais) durant six mois, qui correspondait à un montant de 20'514 francs. Ils ont rappelé qu'en réponse à l'allégué n. 84 de l'appelant – selon lequel « le dommage de rente [...] n'est pas inférieur à CHF 30'000.- » –, l'expert avait indiqué que tous les éléments à prendre en compte rendaient très difficile une estimation absolument précise de ce

dommage de rente et que se fonder sur les cotisations patronales sans soustraction ni addition d'éléments était une base suffisamment équilibrée d'estimation de ce dommage. Ceci posé, les juges de première instance ont ensuite relevé que la situation de prévoyance de l'appelant après son licenciement était inconnue, qu'on ignorait notamment s'il avait retrouvé un emploi – et, si oui, à quelle date –, qu'aucun détail n'était allégué concernant les bases de calcul et que l'appelant n'avait pas produit ni allégué le contenu du règlement du Fond D. \_\_\_\_\_. En outre, ils ont considéré que l'appelant s'était placé sur le terrain de l'art. 337c al. 1 CO en réclamant en ses mains le paiement de la part employeur des cotisations LPP que l'appelante aurait théoriquement dû verser entre le congé immédiat et l'échéance ordinaire du contrat. Ce faisant, il avait toutefois méconnu les explications doctrinales selon lesquelles le dommage ne résidait pas dans un tel montant, mais dans une prestation de libre passage moindre due aux lacunes de cotisations n'ayant pas été versées jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat. En tout état de cause, les premiers juges ont considéré qu'un éventuel dédommagement pour la diminution de la prestation de libre passage devrait être versé à une institution de prévoyance et non pas à l'appelant directement. Or, ce dernier n'avait pris aucune conclusion en ce sens. Par conséquent, ils ont retenu que, sur la base des allégués de l'appelant, il n'était pas possible d'établir précisément quel dommage de prévoyance il avait pu subir du fait de la résiliation prématurée de son - 64 - contrat de travail. Il n'y avait ainsi pas lieu d'ordonner à l'appelante de verser un quelconque montant en mains de l'appelant à ce titre.

### **E. 11.1.3**

En l'occurrence, tel que cela ressort de la jurisprudence exposée ci-dessus (cf. TF 4A\_458/2018 sous consid. 7.3.4 infra), le Tribunal fédéral semble reconnaître l'existence d'un dommage lié au fait que le congé immédiat, donné sans juste motif, met immédiatement fin au rapport de prévoyance professionnelle et a donc pour conséquence que le travailleur disposera d'une prestation de libre passage inférieure à celle qu'il aurait obtenue si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance ordinaire du délai de congé. La Haute Cour n'a cependant pas encore tranché la question de savoir de quelle manière un tel préjudice pourrait être réparé. Toutefois, si cette question demeure en suspens, force est de constater que si on devait admettre le principe d'une réparation pour ce type de préjudice, il apparaîtrait dans tous les cas exclu qu'une indemnité pécuniaire puisse être versée par l'employeur directement au travailleur, à tout le moins sur la base de l'art. 337c al. 1 CO, contrairement à ce que soutient l'appelant. En effet, dans l'arrêt 4A\_458/2018 (cf. consid. 7.3.4 supra), le Tribunal fédéral envisage tout d'abord une solution revenant à admettre une prolongation du rapport de prévoyance professionnelle jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat de travail à titre de réparation du dommage. In casu, l'appelant n'a toutefois pas conclu à ce que la relation de prévoyance soit maintenue et s'est uniquement placé sous l'angle de l'art. 337c al. 1 CO, étant relevé qu'on peut toutefois douter que l'employeur puisse être condamné à verser directement en mains du travailleur les cotisations patronales LPP alors que le rapport de prévoyance a justement été prolongé. Toujours dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral envisage ensuite une solution subsidiaire consistant en une indemnisation sur la base de l'art. 337c al. 1 CO. Le travailleur pourrait ainsi réclamer le dommage correspondant à la part patronale des cotisations épargne que l'employeur aurait payée (prévoyance obligatoire et surobligatoire) jusqu'à l'échéance ordinaire du délai de congé. Les auteurs Giuseppe Donatiello et Anne Troillet (cf. consid. 7.3.4 infra)

- 65 - s'accordent sur le fait que, dans cette hypothèse, la somme reçue de l'employeur devrait être réemployée auprès d'une nouvelle institution de prévoyance, respectivement devrait demeurer dans le circuit de la prévoyance professionnelle. Du reste, on constate – et cela a d'ores et déjà été discuté in extenso ci-dessus (cf. consid. 3.2 supra) – que l'appelant n'a pas pris de conclusion en première instance portant sur le versement d'une somme de 20'514 fr. à effectuer en mains du Fond D. \_\_\_\_\_ pour le dommage causé par le fait que sa prestation de libre passage sera inférieure à celle qu'il aurait pu obtenir à l'échéance du délai de résiliation ordinaire de six mois (« dommage de rente »), et sa conclusion prise en deuxième instance à cet égard est irrecevable. Dès lors, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu, pour le surplus, que l'appelant n'avait pris aucune conclusion en ce sens et qu'il n'y avait pas lieu de condamner l'appelante à verser un montant à ce titre en mains de l'appelant.

#### **E. 11.1.4**

S'agissant ensuite de la preuve du dommage, il est exact que l'expert a mentionné qu'« au regard de la combinaison et de la complexité de tous les éléments à prendre en considération », une estimation absolument précise du dommage de rente était très difficile, et que cet élément a été relevé par les premiers juges. Il ressort du rapport d'expertise du 17 juin 2022 (cf. p. 6) que les difficultés auxquelles s'est confronté l'expert avaient notamment trait aux faits qu'une partie des cotisations LPP était constitutive d'épargne tandis qu'une autre partie couvrait des risques temporaires (soit le décès et l'invalidité), que la forme que pourrait prendre un éventuel versement (soit une compensation financière ou un salaire rétroactif) pourrait changer le résultat des calculs et qu'il y avait lieu de tenir compte de l'aspect fiscal de l'indemnité (notamment au regard de la déductibilité des cotisations dont aurait bénéficié l'employé sur ses propres cotisations d'épargne LPP, à mettre en regard avec le traitement fiscal de l'éventuelle indemnité). Il s'agit dès lors de difficultés techniques, lesquelles n'ont toutefois pas empêché l'expert

- 66 - de considérer que le fait de prendre en compte « l'ensemble des cotisations patronales sur le montant de six mois de salaire », sans soustraction ni addition d'éléments, était une base suffisamment équilibrée pour estimer le dommage de rente, respectivement d'arrêter le dommage de rente à 30'356 fr. pour six mois (ce montant comprenant l'économie de cotisations patronales totale liée à la fois aux assurances sociales [soit 1'640 fr. 40 par mois] et à la LPP [soit 3'419 fr. par mois], à l'exception de l'assurance chômage). Ce ne sont cependant pas les difficultés techniques relevées par l'expert qui ont amené les premiers juges à considérer que la preuve du dommage lié à une prestation de prévoyance moindre n'était pas apportée. En effet, ceux-ci se sont employés à déterminer précisément le dommage subi par l'appelant, en prenant pour base de calcul le rapport d'expertise. C'est le lieu de rappeler que l'appelant s'étant placé sur le plan de l'art. 337c al. 1 CO, il ne pouvait réclamer que le dommage correspondant à la part patronale des cotisations épargne que l'employeur aurait payé jusqu'à l'échéance ordinaire. Selon le Tribunal fédéral (cf. TF 4A\_458/2018 sous consid. 7.3.4 supra), ce dommage équivaut à la contribution de l'employeur – soit l'appelante in casu – à la prestation de libre passage sous déduction de ce qui serait versé par un nouvel employeur pour la période correspondante en cas de prise de nouvel emploi. Aussi, les premiers juges ont tout d'abord considéré, sur la base de l'expertise, que l'économie totale de cotisations patronales liée à la LPP s'élevait à 20'514 fr. pour une durée de six mois (soit 3'419 fr. pour la part employeur mensuelle due au titre de cotisations LPP x 6). Ce montant correspond ainsi à la situation théorique dans laquelle

les cotisations LPP auraient été normalement versées par l'appelante ensuite du congé immédiat, jusqu'à l'échéance du délai de résiliation ordinaire de six mois en octobre 2020. Cette somme ne tient en revanche pas encore compte des circonstances réelles s'étant produites ensuite du licenciement. Or, comme le relèvent à raison les premiers juges, on ignore tout de ce qu'il est advenu professionnellement de l'appelant après le

- 67 - 24 avril 2020, celui-ci n'ayant rien allégué à ce sujet. On ne sait notamment pas si et quand il a retrouvé un emploi, ni s'il a éventuellement été affilié à une nouvelle institution de prévoyance entre les mois d'avril et d'octobre 2020, respectivement quel montant de cotisations LPP aurait pu être versé dans ce cadre. En particulier, si on peut déduire de la pièce n. 51 – soit l'extrait de compte individuel AVS de l'appelant – qu'il a apparemment été au chômage entre les mois de juillet et de novembre 2020, il n'a en revanche rien allégué à ce sujet et il n'appartenait pas aux premiers juges d'instruire d'office cette question. En effet, la maxime des débats (art. 55 CPC) impose aux parties d'alléguer les faits et d'offrir les moyens de preuve propres à les établir ; le juge ne peut ainsi ni suppléer ni suggérer des faits qu'une partie n'aurait pas allégués spontanément. Il s'agit d'incombances procédurales : si une partie ne respecte pas le fardeau de l'allégation (soit elle n'allègue pas un fait ou pas de façon suffisamment précise), ce fait n'est pas pris en compte (cf. parmi d'autres : TF 4A\_437/2017 du 14 juin 2018 consid. 4.6). Il était pourtant aisé pour l'appelant d'exposer sa situation, ce qui exclut l'application de l'art. 42 al. 2 CO. En effet, cette disposition prévoit que si le montant exact du dommage ne peut pas être établi, le juge le détermine équitablement, en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée. Elle instaure une preuve facilitée en faveur du demandeur lorsque le dommage est d'une nature telle qu'une preuve certaine est objectivement impossible à rapporter ou ne peut pas être raisonnablement exigée, au point que le demandeur se trouve dans un état de nécessité quant à la preuve (« Beweisnot ») (ATF 122 III 219 consid. 3a ; TF 4A\_31/2023 du 11 janvier 2024 consid. 5.1). L'art 42 al. 2 CO ne le libère toutefois pas de la charge de fournir au juge, dans la mesure où cela est possible et où on peut l'attendre de lui, tous les éléments de fait qui constituent des indices de l'existence du dommage et qui permettent ou facilitent son estimation ; elle n'accorde pas au lésé la faculté de formuler sans indications plus précises des prétentions en dommages-intérêts de n'importe quelle ampleur (ATF 130 III 360 consid. 5.1 ; TF 4A\_214/2015 du 8 septembre 2015 consid. 3.3). Par conséquent, si le lésé ne satisfait pas entièrement à son devoir de fournir des éléments

- 68 - utiles à l'estimation – tel que cela est le cas en l'espèce –, l'une des conditions dont dépend l'application de l'art. 42 al. 2 CO n'est pas réalisée, alors même que, le cas échéant, l'existence d'un dommage est certaine. Le lésé – soit l'appelant en l'espèce – est alors déchu du bénéfice de cette disposition. La preuve du dommage n'est pas rapportée et, en conséquence, conformément au principe de l'art. 8 CC, le juge doit refuser la réparation (TF 4A\_129/2017 du 11 juin 2018 consid. 7.1 ; TF 4A\_214/2015 du 8 septembre 2015 consid. 3.3). Il résulte de ce qui précède que les premiers juges ne se sont pas écartés de l'expertise judiciaire et que c'est à raison qu'ils ont refusé la réparation du dommage, ceci sans procéder à des mesures d'instructions supplémentaires ni appliquer l'art. 42 al. 2 CO, faute pour l'appelant d'avoir allégué et, partant, établi sa situation professionnelle et de prévoyance professionnelle ensuite du 24 avril 2020.

#### **E. 11.1.5**

Il convient dès lors de rejeter tous les griefs soulevés par l'appelant en lien avec l'indemnité justifiée par une prestation de libre- passage moindre et de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

#### **E. 11.2.1**

Toujours en lien avec les prestations LPP, l'appelant réclame en second lieu le versement d'une somme de 16'847 fr. à titre de « lacune de cotisation » pour la période entre les mois de janvier et d'avril 2020. D'après lui, les premiers juges ne pourraient lui reprocher une allégation insuffisante dans ce cadre. En effet, cette lacune de prévoyance aurait été découverte à la lecture du rapport d'expertise et valablement alléguée dans la requête de nova du 4 juillet 2022. Il serait partant contraire aux exigences relatives à la précision des allégués (cf. TF 5A\_822/2022 du 14 mars 2023 consid. 4.3 et 4.4) de prétendre que l'appelant aurait dû alléguer « les bases de calcul ». Du reste, il importerait peu que la lacune de prévoyance ait été causée par une erreur

- 69 - du Fond D.\_\_\_\_\_ ou de l'appelante ; il serait en effet manifeste qu'il n'appartenait pas à l'appelant de l'assumer. Celui-ci soutient encore avoir offert à titre de moyen de preuve l'expertise judiciaire et que les premiers juges n'exposeraient pas les motifs pour lesquels il conviendrait de s'en écarter. Par ailleurs, ceux-ci auraient omis de tenir compte d'explications fournies par l'expert dans son rapport complémentaire du 10 novembre 2022.

#### **E. 11.2.2**

A cet égard, les premiers juges ont retenu que le montant réclamé de 16'847 fr. portait sur des cotisations LPP de 2020 couvrant la période avant le licenciement, que cette lacune de prévoyance avait été relevée par l'expert, que l'appelant avait appris son existence en lisant le rapport d'expertise et qu'il avait donc déposé des nouveaux allégués et modifié ses conclusions en conséquence par requête de nova du 4 juillet 2022. Ils ont rappelé que les allégués nn. 215 à 223 de cette requête étaient recevables, tout en constatant que l'appelant n'avait cependant rien allégué concernant les bases de calcul de cette lacune de prévoyance et les circonstances ayant entraîné cette différence. Par conséquent, il était impossible de déterminer s'il existait un lien de causalité entre un comportement illicite de l'appelante et le dommage causé à la prestation de sortie de l'appelant. Il n'y avait dès lors pas lieu de lui octroyer le montant réclamé à ce titre.

#### **E. 11.2.3**

Rien ne justifie de s'écarter du raisonnement tenu par les premiers juges. En effet, s'il est vrai que l'expert a indiqué, dans son rapport complémentaire du 10 novembre 2022 (cf. p. 2), que la caisse de compensation se reposait sur les déclarations de l'appelante, il a toutefois ensuite ajouté que « la différence très importante de revenu pour l'année 2020 entre l'extrait de compte individuel AVS et le décompte du Fond D.\_\_\_\_\_ est, selon toute vraisemblance, imputable à une erreur administrative du Fond D.\_\_\_\_\_, qui a apparemment interprété que les CHF 133'164 correspondaient à un salaire annuel, alors qu'il s'agissait du salaire effectif versé pour 4 mois ». On ne saurait dès lors conclure de ce courrier que l'appelante serait responsable de la lacune de prévoyance litigieuse de 16'847 francs.

- 70 - Par ailleurs, dans la requête de nova du 4 juillet 2022, l'appelant a en substance allégué que « le [Fond D.\_\_\_\_\_], caisse LPP de [l'appelante], n'a pas tenu compte, au moment de l'établissement du décompte de sortie, du salaire annuel de [l'appelant], mais

uniquement du salaire jusqu'au 24 avril 2020 », de sorte que le montant de son avoir vieillesse au 30 avril 2020 était de 850'032 fr. alors qu'il aurait dû s'élever à 866'879 fr. (cf. allégués nn. 219 à 221). Il a finalement allégué que « la lacune d'avoirs de prévoyance s'élève à CHF 16'847.00 » et qu'« il s'agit d'un dommage supplémentaire subi par [l'appelant], que [l'appelante] doit assumer » (cf. allégués nn. 222 à 223). Force est de constater que l'appelant n'allègue aucunement et, partant, n'établit pas que l'erreur ayant causé cette lacune de prévoyance serait due à un comportement fautif de l'appelante. Du reste, s'il n'appartient pas à l'appelant d'assumer cette erreur, il n'incombe également pas à l'appelante d'indemniser son ancien employé pour ce dommage, à défaut de toute preuve d'une violation de ses obligations découlant du contrat de travail.

#### **E. 11.2.4**

Aussi, les premiers juges ont estimé à juste titre que cette prétention ne pouvait qu'être rejetée faute de preuve d'un comportement illicite de l'appelante. Le grief de l'appelant doit dès lors être rejeté.

#### **E. 12.1**

L'appelant se plaint de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, qui devrait correspondre à quatre mois de salaire (soit 129'840 fr.) et non pas à deux mois uniquement (soit 64'920 fr.). Selon lui, même sans tenir compte de la question des vacances non prises, le montant alloué serait trop faible au regard des circonstances du cas d'espèce. En effet, le comportement de l'appelante aurait été inadmissible, dans la mesure où on ne pourrait reprocher aucune faute à l'appelant et où il n'existait aucun motif de congé, l'appelante ayant en réalité procédé à des licenciements en nombre pour diminuer de manière immédiate ses charges, sans égard pour ses employés, ce qui serait notamment établi par le fait que d'autres personnes –G.\_\_\_\_\_, Z.\_\_\_\_\_ et Q.\_\_\_\_\_ – avaient été licenciées à la

- 71 - même période. En outre, l'appelant n'aurait jamais fait l'objet du moindre avertissement ou reproche et se serait dévoué « sans compter » pour son ancienne employeuse (ce qui était attesté par le solde de vacances important reconnu par les premiers juges) ; de même, son travail était de qualité (ce dont avaient témoigné G.\_\_\_\_\_ et Z.\_\_\_\_\_). Enfin, l'appelant avait été licencié à l'âge de 58 ans dans un contexte de très grandes turbulences sur le marché de l'emploi en raison du COVID-19, en particulier dans son secteur d'activités.

#### **E. 12.2**

Les juges de première instance ont retenu que l'appelante avait licencié l'appelant sans lui communiquer les motifs de cette décision ; ce dernier n'avait par ailleurs appris ces motifs qu'au dépôt de la réponse du 12 mars 2021. De surcroît, l'appelante ne lui avait jamais posé la moindre question s'agissant des comptes litigieux présentés le 24 avril 2020 et, avant cette date, l'appelant n'avait jamais reçu aucune remarque, ni avertissement concernant son travail ; il était même prévu qu'il devienne le CEO d'une nouvelle structure établie à [...]. Selon les premiers juges, l'appelant ne devait donc pas s'attendre à se faire licencier avec effet immédiat. Ils ont toutefois également relevé que les rapports de travail n'avaient pas duré très longtemps – soit un an et cinq mois à la date du congé –, que l'appelant était alors âgé de 58 ans et qu'il n'alléguait pas avoir été affecté dans sa santé par le congé qui lui avait été signifié et les circonstances de celui-ci. Il était par ailleurs impossible de déterminer si son avenir professionnel avait été ou non impacté négativement par ces événements, dans la

mesure où on ignorait tout de sa situation professionnelle dès le 24 avril 2020. Les juges de première instance ont dès lors retenu que l'atteinte aux droits de la personnalité de l'appelant était de gravité moyenne et qu'il se justifiait de lui allouer une indemnité d'un montant net de 64'920 fr., correspondant à deux mois de salaire.

### **E. 12.3**

On doit souscrire à ces motifs. En effet, la majorité des circonstances dont se prévaut l'appelant en deuxième instance ont d'ores et déjà été prises en compte par les premiers juges – soit l'absence de

- 72 - communication d'un motif de congé au moment du licenciement, l'absence de questions posées en lien avec les événements survenus le 24 avril 2020, l'absence d'avertissement préalable au licenciement, la satisfaction donnée par le travail de l'appelant et le fait que celui-ci était âgé de 58 ans au moment du congé. Par ailleurs, le fait que d'autres employés aient été licenciés à la même période n'a pas d'influence sur l'indemnité devant être allouée à l'appelant pour la réparation de l'atteinte aux droits de sa personnalité. De même, tel que relevé ci-dessus (cf. consid. 11.1.4 supra), on ne sait rien de la vie de l'appelant durant la période ayant suivi le congé, notamment les effets du licenciement sur sa carrière professionnelle ou sur sa santé. Force est par ailleurs de constater qu'en sa qualité de CEO, celui-ci percevait un salaire confortable et bénéficiait d'un long délai de congé, qui lui assurait une indemnité substantielle en remplacement de salaire au sens de l'art. 337c al. 1 CO. En outre, même si l'appelant ne devait pas nécessairement s'attendre à se faire licencier avec effet immédiat, il n'en demeure pas moins que le poste de CEO est forcément menacé dans une situation financière difficile. Aussi, l'appelant qui avait déjà accepté une baisse de salaire et était notamment chargé d'examiner des mesures d'économie – tel que le licenciement d'autres collaborateurs – ne peut pas véritablement avoir été surpris de son propre licenciement.

### **E. 12.4**

Par conséquent, l'atteinte à la personnalité de l'appelant n'est pas telle qu'elle justifierait l'octroi de davantage que deux mois de salaire. Son grief doit dès lors être rejeté.

### **E. 13**

En dernier lieu, l'appelant conteste le sort des frais et des dépens de première instance. Il estime que cette question devrait être revue « puisque des prétentions supplémentaires doivent lui être allouées ». Comme tel n'est toutefois pas le cas, ce grief devient dès lors sans objet.

- 73 -

### **E. 14.1**

En définitive, les deux appels sont manifestement infondés et doivent partant être rejetés, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 in fine CPC, dans la mesure de leur recevabilité respective. Le jugement est dès lors intégralement confirmé.

### **E. 14.2**

Les frais judiciaires de deuxième instance sont arrêtés à 6'564 fr. 20 (cf. art. 62 al. 1 et 2 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]). Cette somme correspond à l'addition des frais de 2'634 fr. 50 relatifs à l'appel de R. \_\_\_\_\_ (soit 1'000 fr. + 1 % de la valeur litigieuse de 163'452 fr. 20 [2'071 fr. 20 pour les assurances sociales +

20'514 fr. pour la prestation de prévoyance professionnelle moindre + 16'847 fr. pour la lacune LPP durant les rapports de travail + 33'000 fr. pour le solde de vacances en 2019 + 26'100 fr. pour le solde de vacances en 2020 + 64'920 fr. pour l'augmentation de deux mois de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO]) et aux frais de 3'929 fr. 70 pour l'appel d'U.\_\_\_\_\_ (soit 1'000 fr. + 1 % de la valeur litigieuse de 292'972 fr. [33'291 fr. pour le certificat de salaire (cf. ATF 142 III 145 consid. 5 et les réf. citées ; JdT 2016 III 39) + 194'761 fr. pour l'indemnité en remplacement du salaire de l'art. 337c al. 1 CO + 64'920 fr. pour l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO]). Compte tenu de l'issue de la procédure de deuxième instance, il convient de mettre à la charge de l'auteur respectif de chaque appel les frais judiciaires y relatifs. En effet, les deux appels sont manifestement mal fondés, de sorte que chaque partie succombe intégralement (art. 106 al. 1 CPC). R.\_\_\_\_\_ doit dès lors s'acquitter de frais judiciaires de deuxième instance à hauteur de 2'634 fr. 50 et U.\_\_\_\_\_ à concurrence de 3'929 fr. 70.

### **E. 14.3**

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, les parties n'ayant pas été appelées à répondre sur l'appel de la partie adverse.

- 74 -

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