

VD_GERICHTE PT23.007363 vom 10. Dezember 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-12-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT23.007363

FR: VD_GERICHTE PT23.007363 du 10 décembre 2025

IT: VD_GERICHTE PT23.007363 del 10 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

L'appelant A. _____ a été engagé par l'intimée B. _____ SA dès le 15 février 2016 en qualité d'ingénieur industrialisation. L'intimée B. _____ SA est une société anonyme dont le siège est à S*** et dont le but est « [...] ».

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les affaires non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]). 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 19J010

- 15 - 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). Les délais légaux et les délais fixés judiciairement ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 145 al. 1 let. b CPC).

E. 1.2

En l'occurrence, déposé en temps utile – les fériés étant applicables (art. 145 al. 1 let. b et al. 2 a contrario CPC) – par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable. 2.

E. 2

a) Le premier contrat de travail liant les parties prévoit un temps de travail hebdomadaire de 42 heures, une rémunération annuelle brute de 74'000 fr. et un droit aux vacances de quatre semaines par année civile. Dans un premier temps, l'appelant entrait les heures effectuées sur un fichier interne, aucun système de contrôle n'existant. En août 2017, l'intimée a installé un système interne de contrôle des heures (Cake HR/Sage HR) (cf. consid. 10 infra).

b) Par contrat du 31 octobre 2018, l'appelant a été promu au poste de « responsable de production et industrialisation ». Ce contrat prévoit notamment ce qui suit : « 2. Lieu de travail Sous réserve des déplacements nécessaires à son activité, l'Employé exécutera ses tâches dans les bureaux de l'Employeur à T***. 4.1. Rémunération. L'Employeur s'engage à verser à l'Employé, en rémunération de ses activités, un salaire annuel brut de CHF 110'000.- payable en 12 mensualités l'an. (...) 4.3 Rémunération variable. Une rémunération variable sera ajoutée au salaire de base, basé sur des indicateurs de performances ainsi que des objectifs personnels. Les objectifs 19J010

- 4 - seront communiqués à l'Employé au début de chaque trimestre. La rémunération variable se détermine comme suit : Indicateur de performance Valeur annuelle : 50% de

10% d'un salaire annuel, au pro-rata par trimestre. Paiement : le mois suivant le trimestre concerné Objectifs de performance Valeur annuelle : 50% de 10% d'un salaire annuel, au pro-rata par trimestre. Paiement : le mois suivant le trimestre concerné. [...]

E. 2.1

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1).

E. 2.2

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.1, RSPC 2021 p. 252 ; TF 5A_891/2022 du 11 janvier 2024 consid. 4.3.1). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre ou de rejeter l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3). 19J010

- 16 - 3. L'appelant voit une constatation inexacte des faits dans l'appréciation faite pas les premiers juges selon laquelle il aurait fait seulement 3 heures supplémentaires par semaine. Il estime que le tableau qu'il a dressé informatiquement (cf. consid. C.10.c supra) doit être retenu car il serait étayé par de nombreuses autres preuves, qui auraient été ignorées : soit les témoignages de P._____, BB._____, BP._____ et C._____ ainsi que les pièces 18 (échantillon de courriels et messages relatifs au travail effectué le week-end par l'appelant), 19 (extraits de l'agenda de l'appelant), 22 (certificat de travail intermédiaire du 12 novembre 2021), 25 (courriel de l'appelant du 15 juin 2020), 28 (captures d'écran du système Cake HR/Sage HR et message adressé à C._____) et 56 (rapports générés par le système de contrôle d'heures) démontrant qu'il travaillait le week-end, le soir voire la nuit et qu'il était sollicité pendant ses vacances et durant la période Covid. Le jugement examine les allégations des parties et les preuves produites au sujet des heures supplémentaires effectuées essentiellement aux chiffres 21 à 23 de l'état de fait (pages 9 ss). L'appréciation litigieuse ressort de la partie « en droit » du jugement. L'existence d'heures supplémentaires n'est pas contestée. Déterminer leur quotité est plus complexe, car les preuves « ignorées » selon l'appelant ne fournissent aucun chiffre. Les premiers juges ont estimé ne pas pouvoir se fonder sur le décompte de l'appelant, pas seulement parce qu'il avait été établi pour les besoins de la cause, mais aussi parce qu'il ne correspondait pas aux heures qu'il avait lui-même annoncées dans le système de contrôle mis en place par l'intimée. Le tribunal a retenu 3 heures supplémentaires pour tenir compte d'une séance par semaine durant un repas de midi et des réponses aux courriels reçus en dehors des heures de bureau. Le témoin BC._____ ne dit pas grand-chose si ce n'est que l'appelant a dû faire des heures supplémentaires en 2018 et qu'en 2019 tout le monde a travaillé « plus de 40 heures par semaine ». L'appelant estime qu'il faut comprendre « plus que la durée contractuelle », qui

était de 42 heures, interprétation qui se discute. Le témoin BB. _____ confirme 19J010 - 17 - aussi l'existence d'heures supplémentaires en 2018, l'appelant arrivant tôt le matin et partant tard le soir. Le témoin BP. _____ a confirmé que l'appelant était l'employé qui passait le plus de temps en rendez-vous, sans pouvoir confirmer les 33 heures hebdomadaires alléguées. Le témoin CC. _____ a seulement indiqué que l'appelant était sollicité en dehors des heures et le week-end. Les échantillons de courriels et l'agenda démontrent que du travail était parfois effectué en dehors des heures de bureau mais ne permettent pas de le quantifier dans la mesure souhaitée par l'appelant. Il en va de même du certificat de travail énumérant ses tâches. Ainsi, à ce stade, on ne constate pas d'erreur dans l'état de fait. On réexaminera plus loin cette question, au moment de statuer sur les prétentions relatives à ces heures supplémentaires. 4. 4.1 L'appelant estime que son licenciement était abusif et réclame pour cela une indemnité de 3 mois de salaire. Il plaide les circonstances globales : en été 2021, alors que son licenciement avait déjà été décidé, on lui avait fait annuler ses vacances et demandé de nombreuses heures supplémentaires pour finaliser le rachat de l'intimée ; le 18 octobre 2021 un communiqué de presse avait annoncé le rachat en précisant que tous les employés garderaient leur poste, alors qu'il avait été licencié juste après. En bref, il estime avoir été utilisé comme un « vulgaire pantin ». Dans ce contexte, le fait qu'on ne lui donne pas l'occasion de dire au revoir à ses collègues était de nature à causer des questionnements sur les motifs de son départ. 4.2 En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. La seule limite réside dans les dispositions sur la résiliation abusive (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.1). 19J010

- 18 - L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation ordinaire est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un congé abusif peut aussi être admis dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC, pour autant que ces autres situations soient comparables, par leur gravité, aux cas mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid.

E. 2.3

; 132 III 115 consid. 2.1). Est notamment abusif le congé donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO). L'émission de ces prétentions doit avoir joué un rôle causal dans la décision de licenciement ; à tout le moins doit-il s'agir du motif déterminant (ATF 136 III 513 consid. 2.6 ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 5.2). Le congé est également abusif lorsqu'il est donné seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. e CO). Comme l'application de cette disposition suppose que le congé soit exclusivement dicté par la volonté d'échapper à des prétentions juridiques de l'autre partie, l'existence d'un autre motif de congé, réel, suffit à exclure d'emblée une résiliation abusive (TF 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1). La manière dont le congé est donné peut aussi le faire apparaître abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; cf. par ex. TF 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2). Si l'employeur porte une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci sera considérée comme abusive, un comportement simplement inconvenant ne suffisant pas (ATF 132 III 115 consid. 2.2 et 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.2).

4.3 Dans sa demande, l'appelant soutenait que le licenciement était abusif, d'une part parce que le congé aurait été un congé-représailles (à une plainte qu'il avait formulée à l'automne 2021), d'autre part parce qu'il avait été immédiatement libéré de son obligation de travailler sans possibilité de 19J010

- 19 - saluer ses collègues, ce qui aurait créé l'apparence d'un licenciement immédiat pour faute grave. Il soutenait aussi (allégué 42 soumis à appréciation) que l'intimée avait gravement trompé la confiance qu'elle avait fait naître en lui en lui confiant les opérations de rachat puis en lui promettant, ainsi qu'à tous les employés, qu'il n'y aurait pas de licenciement. Il résulte de l'état de fait que la suppression du poste de l'appelant et donc son licenciement ont été décidés en tout cas dès juillet 2021 (cf. consid. C.6 supra) – ce dont l'appelant n'a pas été informé. Le communiqué de presse annonçant le rachat de l'intimée a été rendu public le matin du 19 octobre 2021. Le même jour, le personnel a été informé que le poste de BG. _____, qui était celui de l'appelant, était supprimé. L'appelant a été licencié en fin de matinée du 19 octobre 2021. Les premiers juges ont considéré qu'il était certes peu élégant de licencier l'appelant après l'avoir remercié de tous ses efforts fournis pour le processus de rachat et sans lui laisser la possibilité de saluer ses collègues, qu'il était compréhensible que cela soit difficile à accepter pour lui, mais qu'il n'était pas inhabituel qu'un poste soit supprimé dans une opération de rachat et que ce n'était pas d'une gravité telle que le licenciement en devenait abusif. Cette appréciation doit être suivie. Le fait que, par courrier du

E. 6

Horaires de travail – Heures supplémentaires

E. 6.1

En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé, ce qui rend sans objet les conclusions accessoires de l'appelant sur les frais de première instance.

E. 6.2

Au consid. VIII.b du jugement entrepris, le tribunal a estimé que l'intimée devait verser à l'appelant un montant de 22'536 fr. 95 « sous déduction des charges sociales ». Toutefois, le chiffre I du dispositif dudit jugement ne précise pas que ledit montant est alloué brut, sous déduction des charges sociales. Dans la mesure où la contradiction entre le dispositif et la motivation de la décision découle d'une erreur d'écriture manifeste (art. 334 al. 1 CPC), le chiffre I doit être rectifié respectivement précisé d'office, sans besoin d'inviter les parties à se déterminer (art. 334 al. 2 CPC ; CACI 18 19J010

- 23 - septembre 2025/420) en ce sens que le montant de 22'536 fr. 95 est brut, sous déduction des cotisations sociales.

E. 6.3

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'211 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

E. 7

Par courriel du 7 juillet 2021, C. _____ a écrit ce qui suit à l'appelant : « Je viens de voir sur ta timesheet de juin que tu as enregistré 22.18h supplémentaires. Comme nous avons

déjà eu l'occasion d'en discuter, l'appréciation de la nécessité de réaliser des heures supplémentaires est de la seule responsabilité de l'entreprise. Par conséquent, comme tu le sais, toute réalisation d'heures supplémentaires doit avoir été préalablement et expressément validée par ton responsable. En dehors de ce cas, comme tu le sais, les heures supplémentaires ne sont pas autorisées. » 19J010

- 7 - Interrogée sur ce point, C._____ a indiqué qu'il y avait un comportement ambigu de la part de l'intimée puisqu'elle devait, en tant que responsable des ressources humaines, rappeler à l'appelant les règles en matière d'heures supplémentaires alors que D._____ sollicitait l'appelant hors des heures de travail et le week-end.

E. 8

Par courrier du 18 août 2021, l'appelant a reçu un avertissement de l'intimée pour avoir divulgué des informations à M._____ et deux autres employés au sujet des opérations stratégiques de rachat en cours. L'appelant a précisé, de manière manuscrite sur le courrier du 18 août 2021, reconnaître avoir divulgué exclusivement le nom de l'entreprise à deux employés de l'intimée, sans volonté de nuire et par mégarde.

E. 9

Il ressort ce qui suit d'un échange de courriels du 29 août 2021 entre D._____ et C._____ : « A._____ a fait significativement évoluer son organisation sur les deux dernières années Mais il n'est pas l'homme de la phase suivante (...) La décision a été reporté (sic) à la fin de l'été - afin de sécuriser la période estivale - Et d'éventuellement tenir compte de l'impact de la Transaction envisagée ». Entendue en qualité de témoin, C._____ a indiqué se souvenir que D._____ l'avait fait travailler avec une agence de recrutement pour un poste de « Head of Operation ». Elle a indiqué que cela était en lien avec le fait qu'il avait été identifié que l'appelant ne pouvait pas occuper ce poste-là. Elle a ajouté que la réorganisation de l'entreprise était une des conditions du rachat de l'intimée par le groupe AG I._____.

E. 10

a) Le système d'enregistrement des heures mis en place au sein de l'intimée (Cake HR/Sage HR) était déclaratif, chaque employé devant y entrer les heures de travail effectuées, un supérieur devant les valider. L'appelant devait contrôler et valider les heures entrées par les personnes sous sa responsabilité, soit notamment E._____, M._____, N._____ et 19J010

- 8 - K._____. Quant aux heures de l'appelant, elles devaient être validées par D._____ lorsque ce dernier est arrivé au sein de l'intimée et est devenu le supérieur de l'appelant, soit dès le mois de mars 2018. D._____ n'a que rarement consulté le logiciel Cake HR/Sage HR pour valider les heures de ses subordonnés. Les relevés de l'appelant, qui étaient systématiquement contrôlés et approuvés jusqu'en février 2018, ne l'ont plus été à compter de l'arrivée de D._____. Si l'appelant n'entrait pas manuellement ses heures de travail, le « masque » qui lui était défini restait alors inscrit, avec un horaire-type de 9h00 à 18h20, avec une heure de pause à midi ou de 9h00 à 17h30, avec une heure et demie de pause à midi lorsque l'intimée bénéficiait des indemnités RHT. b) L'appelant soutient avoir dû travailler au-delà des 42 heures de travail hebdomadaires tout au long des rapports de travail. Il allègue notamment avoir dû effectuer des heures supplémentaires au moment de sa promotion en octobre 2018. Ce dernier élément a été confirmé par les témoins

P. _____, ancien responsable des opérations auprès de l'intimée, et BB. _____, employée de l'intimée. Le témoin BC. _____ a indiqué que l'appelant avait dû faire des heures supplémentaires en 2018 et qu'en 2019 tout le monde avait travaillé « plus de 40 heures par semaine ». Le témoin BB. _____ a précisé que l'appelant venait tôt le matin et partait tard le soir et qu'elle lui avait rappelé de prendre soin de lui. Le témoin BC. _____ a en outre ajouté que jusqu'à fin 2019, l'appelant avait la responsabilité de la production et de l'industrialisation. Il a en revanche indiqué ne pas savoir si l'intimée connaissait ou voulait l'exécution de telles heures supplémentaires. BF. _____, qui était O. _____ de la société qui détenait l'intimée, avait réalisé un contrôle des heures effectuées par l'appelant et avait constaté qu'il était l'employé qui totalisait le plus d'heures de « meetings » par semaine, sans pouvoir confirmer les 33 heures hebdomadaires alléguées par l'appelant. 19J010

- 9 - Il ressort de l'agenda électronique de l'appelant que dès 2021, il bloquait une plage « repas » dans son agenda. Il ressort également de cet agenda que l'appelant avait parfois des réunions professionnelles après 17 heures. D. _____ organisait régulièrement des séances durant la pause de midi. Entendu en qualité de témoin, M. _____ a confirmé que les employés devaient manger en même temps qu'ils participaient à la séance. Il a précisé que cela arrivait au minimum une fois par semaine mais que cela pouvait être plus fréquent. Il ressort des pièces au dossier, soit en particulier les pièces 18 (échantillon de courriels et messages relatifs au travail effectué le week-end par l'appelant) et 19 (extraits de l'agenda de l'appelant), que l'appelant a envoyé et reçu de nombreux courriels professionnels tard le soir (soit après 20h00), le week-end et durant ses vacances. c) L'appelant a produit un tableau dressé informatiquement récapitulant les heures supplémentaires qu'il estime avoir réalisées. d) L'intimée a produit les extraits de son système de contrôle des heures. Il ressort de ces pièces que l'appelant a enregistré les heures suivantes : Mai 2017 : 191.66 heures
Juin 2017 : 183.33 heures Juillet 2017 : 175 heures Août 2017 : 199.75 heures Septembre 2017 : 193.83 heures Octobre 2017 : 208.25 heures Novembre 2017 : 214.33 heures
Décembre 2017 : 184.58 heures Janvier 2018 : 191.66 heures Février 2018 : 166.66 heures
19J010

- 10 - Mars 2018 : 58.66 heures Avril 2018 : 10.5 heures Mai 2018 : 278.58 heures Juin 2018 : 188.75 heures Juillet 2018 : 213.75 heures Août 2018 : 197.75 heures Septembre 2018 : 64.41 heures Octobre 2018 : 240.08 heures Novembre 2018 : 255.75 heures
Décembre 2018 : 172.25 heures Janvier 2019 : 245.25 heures Février 2019 : 214.25 heures
Mars 2019 : 193.33 heures Avril 2019 : 197.83 heures Mai 2019 : 212.75 heures Juin 2019 : 146.75 heures
Juillet 2019 : 224 heures Août 2019 : 208.16 heures Septembre 2019 : 186.75 heures
Octobre 2019 : 228.16 heures Novembre 2019 : 218.16 heures Décembre 2019 : 90.83 heures
Janvier 2020 : 0 heure Février 2020 : 0 heure Mars 2020 : 0 heure Avril 2020 : 128 heures
Mai 2020 : 130.50 heures Juin 2020 : 137 heures Juillet 2020 : 141 heures Août 2020 : 143.5 heures
Septembre 2020 : 140.5 heures Octobre 2020 : 134 heures Novembre 2020 : 131 heures
Décembre 2020 : 142.5 heures Janvier 2021 : 124 heures 19J010

- 11 - Février 2021 : 186 heures Mars 2021 : 145 heures Avril 2021 : 124 heures Mai 2021 : 126.5 heures
Juin 2021 : 207.18 heures Juillet 2021 : 184.5 heures Août 2021 : 185 heures
Septembre 2021 : 0 heure Octobre 2021 : 176 heures Entendu en qualité de partie, l'appelant a indiqué ignorer pour quelles raisons aucune heure de travail ne figure comme enregistrée certains mois. e) En mai 2018, l'intimée a versé à l'appelant la somme de 3'350 fr. 90 au titre de paiement de 68.08 heures supplémentaires. En juin 2018, l'intimée a versé

à l'appelant la somme de 2'752 fr. 85 au titre de paiement de 55.93 heures supplémentaires. En août 2018, l'intimée a versé à l'appelant la somme de 3'535 fr. 95 au titre de paiement de 71.84 heures supplémentaires. En 2019, l'appelant a pris 10 jours de congé en compensation d'heures supplémentaires. En janvier 2020, l'intimée a versé à l'appelant la somme de 9'166 fr. 65 au titre de paiement de 178.43 heures supplémentaires.

E. 11

Par courrier du 18 octobre 2021, l'intimée a écrit ce qui suit à l'appelant : « Ce courrier vous est adressé dans le cadre de l'opération de levée de fonds visant à faire appel à des investisseurs extérieurs dans lequel est engagée l'entreprise depuis plusieurs mois. Nous tenons non seulement à vous remercier pour votre investissement tout au long de ce processus, mais également à rétribuer la charge de travail supplémentaire induite dans le cadre de cette opération. 19J010

- 12 - Dans ce contexte, nous avons décidé de mettre en place un plan de gratification spécifiquement liée à cette opération, par nature exceptionnelle. Nous avons ainsi le plaisir de vous informer qu'un montant brut de 10'000-CH (dix mille francs) vous sera versé sur la paie du mois d'octobre 2021, correspondant au détail suivant : - Solde heures supplémentaires 2021 : 3'341-CH - Indemnité pour ajournement à court terme de vos vacances : 3'508-CH - Technical Bonus : 3'151-CH ». Par un long courriel du 18 octobre 2021 à 00h06, l'appelant a requis qu'une médiation soit mise en place entre son équipe et celle de J. _____ et que deux collaborateurs de l'unité de ce dernier soient sanctionnés en raison d'un comportement déplacé à l'endroit d'une collaboratrice de l'unité de l'appelant.

E. 12

a) Le 19 octobre 2021, l'intimée a annoncé son rachat par la société I. _____ à ses employés lors d'une réunion matinale dans la cafétéria de l'entreprise. A cette occasion, dans un discours qu'elle avait au préalable rédigé, C. _____ a indiqué ce qui suit : « Dans le cadre de cette réorganisation, nous avons également été amené à supprimer le poste de BG. _____. Enfin afin de fluidifier notre fonctionnement, les équipes Production et Logistique seront donc réunies au sein d'une unique team qui sera supervisée par BJ. _____. Nous tenons à remercier AE. _____ pour son travail et son investissement au sein de l'entreprise ces dernières années. » Après cette annonce, l'appelant est retourné à son poste de travail. Aux alentours de 11 heures, il a reçu un courriel des ressources humaines lui demandant de confirmer une réunion dans le programme « Teams » à 11 heures 30, ce qu'il a fait. Lors de cet entretien, auquel étaient présentes C. _____ et BK. _____, responsable du secteur juridique de l'intimée, l'appelant s'est vu signifier son licenciement par oral, avec effet au 31 décembre 2021. Après cet entretien, BK. _____ a demandé à rester seule avec l'appelant deux minutes. Ensuite C. _____ l'a raccompagné à son bureau 19J010

- 13 - pour qu'il récupère ses affaires. Entendu en qualité de partie, l'appelant a indiqué avoir croisé certains de ses collaborateurs et que C. _____ avait parlé à sa place. L'appelant a expliqué avoir été profondément affecté par son licenciement et par le fait de ne pas avoir pu dire au revoir à ses collègues. b) Le licenciement de l'appelant a été confirmé par courrier du 19 octobre 2021. Ce courrier précise que l'appelant est libéré de son obligation de fournir sa prestation de travail jusqu'au terme du délai de congé, soit le 31 décembre 2021 et que dans cette mesure, le solde de son droit aux vacances devrait être pris en temps à la convenance de l'appelant, d'ici à la fin des rapports de travail. c) Un

communiqué de presse du 18 octobre 2021 – rendu public le matin du 19 octobre 2021 – a annoncé le rachat de l'intimée par la société I._____ et a indiqué qu'à l'exception de Messieurs BL._____ et AH._____, tous les employés conserveraient leurs responsabilités actuelles. d) En octobre 2021, l'intimée a versé à l'appelant la somme de 3'341 fr. au titre de « Solde heures supplémentaires ». e) Le 12 novembre 2021, l'intimée a établi un certificat de travail intermédiaire dont il ressort que l'appelant lui a donné pleine et entière satisfaction dans la réalisation de ses missions.

E. 13

a) Par courrier du 8 décembre 2021, l'appelant a formé opposition à son licenciement et a requis la communication des motifs du licenciement. b) Par courrier du 1er février 2022, la protection juridique de l'appelant a réitéré son opposition au licenciement et sa demande de communication des motifs. 19J010

- 14 - Par courrier du 1er février 2022, l'intimée a répondu à l'appelant en indiquant que son licenciement était dû à la suppression de son poste de BM._____ et Industrialization dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise.

E. 14

a) Par demande du 14 février 2023, l'appelant a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes : « I. Condamner B._____ SA à verser à A._____ une indemnité nette de CHF 30'500.00 (trente mille cinq cents francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2022. II. BN._____ SA à verser à A._____ un montant brut de CHF 125'363.60 (cent vingt-cinq mille trois cent soixante-trois francs et soixante centimes), sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2022. III. Avec suite de frais et dépens. » Par réponse du 12 juin 2023, l'intimée a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande. b) L'appelant et dix témoins ont été entendus lors de l'audience du 22 août 2024. A cette occasion, 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 30 octobre 2024. Une séance de délibérations a eu lieu le 7 janvier 2025. En dro it : 1.

E. 18

octobre 2021, l'appelant a été remercié pour son investissement dans les opérations relatives au rachat, que sa charge de travail supplémentaire a été reconnue, qu'il a reçu pour cela la rémunération des heures supplémentaires, une indemnité pour « ajournement à court terme de vos vacances » et un bonus spécifique pour cette opération (cf. consid. C.11 supra) permet de considérer que l'appelant n'a pas été « utilisé comme un vulgaire pantin ». Par ailleurs, il n'est pas établi qu'il aurait été promis à l'appelant qu'il ne serait pas licencié. Au contraire, la suppression de son poste a été annoncée avec le rachat, ce qui exclut les « suspicions » d'un licenciement immédiat pour faute grave. On peut comprendre que l'appelant n'a pas apprécié d'apprendre – a posteriori, dans la présente 19J010

- 20 - procédure – qu'en fait la suppression de son poste et son licenciement avaient été décidés plusieurs mois auparavant. Mais cela ne suffit pas pour considérer qu'il a été mal traité au vu des compensations qu'il a reçues. 5. 5.1 L'appelant réclame un montant brut de 103'015 fr. 34 plus intérêts moratoires, pour des heures supplémentaires de mars 2017 à octobre 2021, sur la base de son décompte d'heures supplémentaires. Il conteste d'abord avoir perdu, faute de réaction, le droit à la rémunération de toutes les heures effectuées

avant 2020. Il fait valoir que l'intimée savait forcément qu'il faisait des heures supplémentaires, l'exigeait même de lui, que selon le contrat de travail ces heures devaient être payées ou compensées, sans qu'un délai soit fixé pour cela. Selon lui, on ne pouvait donc pas considérer que le versement de janvier 2020, qui mentionnait 178,43 heures supplémentaires sans préciser la période concernée, valait pour solde de tout compte des heures effectuées jusqu'alors, puisqu'il avait aussi eu droit à des congés sporadiques en 2019 et qu'il n'était pas exclu que cela se reproduise. Pour le deuxième semestre 2021, l'appelant fait valoir une fois de plus que les heures supplémentaires étaient exigées de lui. Il conteste que le montant reçu en octobre 2021 ait constitué un solde. 5.2 Les heures supplémentaires correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6 ; ATF 116 II 69 consid. 4a ; TF 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1). Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces (art. 321c al. 2 CO ; ATF 123 III 84 consid. 3.2 ; TF 4A_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 5.2). Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-

- 21 - ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; TF 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). 5.3 II ressort de l'état de fait (cf. consid. C.10.e supra) que l'appelant a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires en mai 2018, en juin 2018, en août 2018, et en janvier 2020. En 2019 il a pris 10 jours de congé en compensation. En janvier 2020, l'horaire de travail a été réduit en raison du Covid et la direction a demandé à l'appelant de ne plus pointer ses heures supplémentaires dans le système mais de remplir des timesheets (consid. C.2.c et C.3 supra). En juillet 2021, C._____ a rappelé à l'appelant que les heures supplémentaires devaient avoir été validées au préalable par le responsable. Entendue comme témoin, elle a reconnu que l'attitude de l'intimée était ambiguë parce que le directeur sollicitait l'appelant en dehors des heures de bureau (consid. C.7 supra). Enfin en octobre 2021 l'appelant a perçu une rémunération pour un « solde heures supplémentaires » (consid. C.12.d supra). Les premiers juges ont estimé au vu de ces éléments que jusqu'à fin 2019, les heures supplémentaires effectuées avaient déjà été compensées en argent ou en nature. Ils ont estimé que si en janvier 2020 l'appelant avait vraiment encore des centaines d'heures supplémentaires à récupérer, il aurait dû réagir, ce qu'il n'avait pas fait. Ensuite, dès juillet 2021, l'appelant savait qu'il ne devait plus faire d'heures supplémentaires sans autorisation préalable ; certes l'attitude de l'intimée était ambiguë mais l'appelant avait reçu un paiement en octobre pour un solde d'heures supplémentaires effectuées pour l'opération de rachat ayant débuté avant juillet. Cette appréciation doit être suivie. Il faut admettre que, sauf indice contraire, une compensation pour heures supplémentaires, que ce soit en argent ou en nature, vaut pour solde de compte jusqu'à la date de cette compensation, sans quoi la situation devient inextricable. Il faudrait garder trace de chaque heure et le paiement devrait préciser ce qu'il vise et le solde éventuel dû, sans quoi il deviendrait impossible de juger de 19J010

- 22 - prétentions émises des années après. L'appelant n'a jamais protesté ni demandé d'explication avant son licenciement. L'appelant a donc été indemnisé pour 2017 à 2019 inclus, et dès juillet 2021. Il reste la période de 2020 à juin 2021. Contrairement à ce que voudrait l'appelant, on ne peut pas se fonder sur son décompte personnel. Il ne tente pas de répondre au considérant selon lequel ce décompte n'est pas fiable. Il ne fournit pas d'autre

base de calcul que son décompte. Faute de chiffres fiables, il faut bien statuer ex aequo et bono. Dans son courriel du 15 juin 2020 (consid. C.3 supra), l'appelant relève avoir dû faire plus que les 31 heures requises (horaire réduit dû au Covid) et même avoir été « au-delà des 42 heures » (horaire contractuel). Cette formulation donne l'impression que ses heures ne dépassaient pas de beaucoup ce chiffre. Comme il a reçu son plein salaire, il est normal qu'il fasse 42 heures. Les éléments qu'il invoque prouvent seulement l'existence d'heures supplémentaires. En conséquence, on peut confirmer les 3 heures hebdomadaires supplémentaires retenues par les premiers juges. 6.

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