

# VS\_GERICHTE C1 13 39 vom 20. Oktober 2015

VS Kantonsgericht, 2015-10-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs\\_gerichte\\_C1 13 39](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_13_39)

FR: VS\_GERICHTE C1 13 39 du 20 octobre 2015

IT: VS\_GERICHTE C1 13 39 del 20 ottobre 2015

## Erwägungen

### E. 10

La cause relève du droit du travail. Dans la mesure où l'employé exerçait son activité à A\_\_\_\_\_, le tribunal de district de B\_\_\_\_\_ est compétent en raison du lieu (art. 34 CPC) et de la matière (art. 29 al. 2 de la Loi cantonale sur le travail du 16 novembre 1996 [RS/VS 822.1] et 4 al. 1 LACPC) pour connaître de l'action. En outre, compte tenu de la suspension des fériés (ATF 138 III 615), la demande a été déposée dans les trois mois dès réception de l'autorisation de procéder délivrée le 29 novembre 2012. Partant, il convient d'entrer en matière.

### E. 11

11.1.1 En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme telles toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à

- 10 - détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais des motifs objectifs peuvent aussi justifier un congé abrupt (ATF 129 III 380 consid. 2.2). En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (arrêt 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, publié in JAR 1999 p. 271, consid. 2b; plus récemment arrêt 4C.403/2004 du 1er février 2005, consid. 2.1). Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (cf. ATF 108 II 444 consid. 2; arrêt 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, publié in JAR 1999 p. 271, consid. 2b; plus récemment arrêt 4C.403/2004 du 1er février 2005, consid. 2.1). La violation du devoir de fidélité du travailleur peut également justifier la cessation immédiate des rapports de travail si elle a ébranlé ou détruit les rapports de confiance (ATF 127 III 86 consid. 2c; 116 II 145 consid. 6a). En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est en effet tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 117 II 72 consid. 4a, 560 consid. 3a). L'employeur a un intérêt tout particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce

dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul sans le contrôle de son employeur et sans exposer celui-ci à un dommage (ATF 108 II 444 consid. 2b, s'agissant d'une violation de l'obligation de diligence); il en va ainsi, par exemple, lorsque le travailleur se trouve en contact direct avec la clientèle (ATF 116 II 145 consid. 6b; 101 Ia 545 consid. 2c, s'agissant de la violation de l'obligation de fidélité). D'une manière générale, il doit s'abstenir de toute communication à des tiers susceptible de porter atteinte au crédit et à la réputation de l'employeur (Rehbinder/Stöckli, Commentaire bernois, n. 3 ad art. 321a CO). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et l'arrêt cité).

- 11 - S'agissant du refus de travailler ou des absences injustifiées pour de courtes durées, elles peuvent également constituer un juste motif de licenciement à condition qu'ils soient persistants et aient été précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat. En particulier, la prise de vacances de son propre chef par le travailleur, en dépit d'un refus de l'employeur, est considérée généralement comme un juste motif de renvoi immédiat car elle est de nature à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail. Certaines circonstances particulières peuvent toutefois atténuer ou effacer la gravité de l'atteinte aux relations de confiance que constitue une prise unilatérale de vacances ; ainsi dans l'hypothèse où l'employeur, averti suffisamment tôt, ne tiendrait pas compte des désirs légitimes du travailleur alors que les intérêts de l'entreprise ne sont guère atteints, et ne se conformerait dès lors pas à l'esprit de l'art. 329c al. 2 CO (ATF 108 II 301 consid. 3b). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1). 11.1.2 La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). Un délai général de réflexion d'une durée de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Une prolongation de quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 III 28 ibidem).

## **E. 11.2**

En l'occurrence, l'employeur a invoqué différents manquements pour justifier le licenciement immédiat.

### **E. 11.2.1**

prise unilatérale de vacances La prise de vacances du directeur entre le 29 août et le 6 septembre figurait à l'ordre du jour de la séance du 21 août 2012 à laquelle ont participé F\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. La défenderesse ne prétend pas ne pas l'avoir reçu. Ainsi, même si la question n'a finalement pas été traitée lors de la séance, il faut admettre que l'employeur a été averti à ce moment des vacances du directeur. Au surplus, le 28 août 2012, H\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont reçu copie du courriel envoyé par X\_\_\_\_\_

- 12 - au personnel pour les informer de son congé dès le lendemain. Il est vrai que le directeur a annoncé ses vacances dans un délai relativement court. Il faut cependant tenir compte du contexte dans lequel ces événements se sont produits. En effet, X\_\_\_\_\_ a

donné sa démission le 28 août et il disposait encore d'un solde de vacances de plus de 20 jours à prendre jusqu'au 30 novembre suivant, date de l'échéance de son contrat (p. 64). La première réaction de l'employeur n'a d'ailleurs pas été de s'opposer aux vacances mais de s'enquérir de l'identité des remplaçants du directeur. Ce n'est que plusieurs jours plus tard, soit le dimanche soir 2 septembre que H\_\_\_\_\_ a sommé X\_\_\_\_\_ d'interrompre son congé et de reprendre son travail le lendemain soir. Cet ordre était manifestement contraire à la bonne foi car il était en contradiction avec l'attitude affichée jusque là par l'employeur. En effet, si le conseil d'administration entendait s'opposer à ces vacances, il devait le faire immédiatement après en avoir été informé. De plus, le délai fixé pour la reprise du travail était imprécis en raison de la contradiction entre l'intitulé du courriel de H\_\_\_\_\_ (retour exigé le mardi 4 septembre 11h) et le corps du texte (retour exigé le lundi 3 septembre 17h); il était également très court puisque X\_\_\_\_\_ se trouvait à l'étranger. Enfin, l'employeur, de son côté, a été dans l'impossibilité d'expliquer en quoi le retour immédiat du directeur était si indispensable à l'entreprise. Si l'on y ajoute la surcharge de travail à laquelle X\_\_\_\_\_ avait été confronté durant les mois précédents, le contexte tendu lié à sa démission, son solde de vacances restant et son retour effectif le mardi soir 4 septembre, le demandeur pouvait se croire légitimé dans sa prétention à ne pas devoir rentrer plus tôt que prévu. Compte tenu de ces circonstances, on ne saurait assimiler son refus de rentrer de vacances comme un abandon d'emploi justifiant un congé immédiat.

### **E. 11.2.2**

gratuité des repas pris par le personnel de la restauration L'employeur prétend que le demandeur a violé son obligation de diligence en permettant aux employés du snack et du restaurant de prendre leurs repas gratuitement. Comme on l'a vu, la restauration ne faisait pas partie du cahier des charges du directeur. Il a dû reprendre ce secteur sans y être préparé puisque la société qui exploitait le restaurant jusqu'alors a résilié son contrat dans un délai très court. Auparavant, le personnel de la restauration prenait ses repas sur place aux frais de leur ancien employeur. X\_\_\_\_\_ n'a fait ainsi que poursuivre cette pratique afin de garantir la flexibilité des employés qui pouvaient s'interrompre pour servir un client. La défenderesse n'a ni allégué ni établi la teneur des nouveaux contrats passés avec le personnel de restauration. Il ressort toutefois d'un courriel adressé par la responsable des ressources humaines à F\_\_\_\_\_ le 30 août 2012 et dans lequel

- 13 - cette employée suggère la signature d'un avenant d'une part qu'il aurait fallu modifier les contrats de travail pour pouvoir déduire les frais de repas des salaires et, d'autre part, que cette modification ne semblait pas être du ressort du directeur. Quoi qu'il en soit, l'employeur n'a pas davantage prouvé que le directeur avait connaissance des conditions d'engagement du personnel de restauration et les aurait consciemment ignorées. Les contrats en question n'ont d'ailleurs pas été produits, de sorte que l'on ne sait pas qui les a négociés et signés pour le compte de la défenderesse. Dans ces conditions, les faits établis ne permettent pas de reprocher au directeur une violation de son obligation de diligence.

### **E. 11.2.3**

paiement d'heures supplémentaires à la comptable La défenderesse reproche au demandeur d'avoir payé des heures supplémentaires à la comptable alors que le conseil d'administration l'avait instruit de ne pas accepter d'heures supplémentaires (all. 127). Les seules preuves proposées pour établir l'existence de telles instructions consistaient en l'audition de H\_\_\_\_\_ et l'interrogatoire de F\_\_\_\_\_. Or, aucun des deux n'a

mentionné l'existence de ces prétendues instructions ; ils n'ont pas contesté la nécessité des heures supplémentaires effectuées par la comptable mais ont uniquement relevé qu'ils estimaient le nombre d'heures trop élevé. Force est ainsi de constater que la défenderesse n'a pas prouvé avoir ordonné à X\_\_\_\_\_ de ne pas autoriser les heures supplémentaires. Quant au fait que la comptable ait été rémunérée partiellement par le paiement de bons, l'employeur est malvenu d'en faire le reproche au demandeur puisque si celui-ci a choisi cette option, c'est parce qu'il ne disposait pas de moyens financiers suffisants. Au surplus, les bons ont été validés par la défenderesse postérieurement au départ de X\_\_\_\_\_. En conséquence, l'employeur ne saurait justifier le congé immédiat en invoquant une pratique qu'il a poursuivie, alors qu'il lui était aisé d'y renoncer et de payer les heures supplémentaires de la comptable.

#### **E. 11.2.4**

Hébergement gratuit de tiers La défenderesse considère que le directeur a violé son obligation de diligence en mettant gratuitement à disposition de tiers des appartements du centre thermal (all. 135) appartenant à des privés et gérés par D\_\_\_\_\_ SA. Les tiers en question étaient soit des partenaires commerciaux du centre, un membre du personnel ou encore les gagnants d'un jeu concours. La défenderesse n'a en revanche pas établi, comme elle l'avait affirmé, que X\_\_\_\_\_ avait offert à sa famille ou à des amis des nuitées au centre thermal. Aussi, le demandeur est crédible lorsqu'il prétend avoir

- 14 - toujours souhaité agir dans l'intérêt de son employeur et avoir opté pour cette solution en raison du manque de moyens et des pressions constantes du conseil d'administration pour réduire les frais de fonctionnement. Il est vrai qu'il pouvait se croire légitimé à agir comme tel puisque F\_\_\_\_\_ et des membres de sa famille avaient déjà occupé ces appartements, même si F\_\_\_\_\_ prétend - sans que cela soit démontré - que les propriétaires étaient alors informés et rémunérés. Cela étant, X\_\_\_\_\_ aurait dû s'assurer des conditions auxquelles ces appartements pouvaient être utilisés et surtout, avertir les propriétaires concernés. La réaction de son employeur lorsqu'il a pris connaissance de ces hébergements montre toutefois que sa faute doit être relativisée. En effet, bien que la liste des appartements occupés et des personnes hébergées ait été remise à F\_\_\_\_\_ au début du mois de juillet 2012 (p. 152), il n'est ni allégué ni prouvé qu'on ait attiré à ce moment l'attention du directeur sur la nécessité de modifier sa pratique ni formulé une quelconque critique à ce sujet. Ce n'est que le 5 septembre 2012, date à laquelle l'employeur a motivé le licenciement par écrit, que l'on reproche pour la première fois au directeur cette pratique. Pourtant, des séances avaient lieu chaque semaine entre F\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_, de sorte que l'on ne s'explique pas qu'aucune remarque n'ait été faite plus tôt si cet emploi des logements était problématique. Dans ces conditions, le manquement du directeur ne permettait aucunement de le congédier abruptement.

#### **E. 11.2.5**

mensonge lors de l'engagement La défenderesse estime que X\_\_\_\_\_ avait donné de fausses indications sur une expérience professionnelle précédente. Alors que la charge de la preuve lui incombait, elle n'a rien dit ni établi quant à la nature des informations données par X\_\_\_\_\_ au moment de son engagement ou à leur caractère inexact. Il aurait pourtant été aisé de produire le dossier de candidature de l'intéressé. Là aussi, la défenderesse a échoué à démontrer l'existence d'un manquement.

#### **E. 11.2.6**

atteinte à la considération de l'employeur Selon la défenderesse, l'association du terme « branleur » utilisé sur le site internet « S\_\_\_\_\_ » à C\_\_\_\_\_ était de nature à porter atteinte à son image et justifiait un licenciement immédiat pour violation de l'obligation de fidélité. Ce reproche est dépourvu de toute consistance. En premier lieu, ce site est clairement identifiable comme un site de réseautage privé. La brève présentation du demandeur est faite en conséquence, soit sur un ton qui se veut léger et humoristique, le terme « branleur » étant utilisé au passé ; il est mis en opposition au parcours professionnel accompli par X\_\_\_\_\_ depuis la fin de sa scolarité. Il n'y aucune chance pour qu'un lecteur

- 15 - moyen l'associe à C\_\_\_\_\_ et en tire des conséquences négatives quant à la réputation de la défenderesse dont l'image ne saurait être ternie par cette présentation.

#### **E. 11.2.7**

passivité dans la promotion Le cahier des charges de X\_\_\_\_\_ incluait la promotion de C\_\_\_\_\_. A cette fin, le demandeur a pris des contacts avec les médias et a obtenu de nombreuses parutions positives dans la presse, ce qu'a d'ailleurs reconnu F\_\_\_\_\_. On ne voit donc pas quelle obligation contractuelle ou légale le demandeur aurait enfreint du fait de l'absence de mention de C\_\_\_\_\_ dans un article en particulier ou de l'absence de participation à une rencontre des présidents de communes du A\_\_\_\_\_. La défenderesse n'a d'ailleurs même pas déposé l'article en question et n'a fourni aucun détail sur le but ou les participants de la réunion.

#### **E. 11.2.8**

diverses « erreurs » de gestion (absence de descriptif des postes et d'ordre du jour, réponse à la Société EE\_\_\_\_\_, etc.) Selon les faits établis, des descriptifs de poste ont été faits et ont évolué au fil du temps. La défenderesse n'expose pas dans ses écritures en quoi les descriptifs auraient été insuffisants. S'agissant des ordres du jour pour les séances hebdomadaires, il est vrai que H\_\_\_\_\_ s'est plaint à plusieurs reprises de leur absence. Compte tenu de la charge de travail du directeur, de l'absence de moyens et de la fréquence de ces réunions qui se tenaient chaque semaine, on ne saurait considérer que X\_\_\_\_\_ a manqué à son obligation de diligence pour ne pas avoir systématiquement préparé d'ordre du jour. D'ailleurs, H\_\_\_\_\_ qui s'est longuement exprimé lors de sa déposition au sujet des prétendus manquements du directeur, n'est pas du tout revenu sur cette question, ce qui démontre le caractère bénin de ces omissions. Quant au reproche d'avoir laissé les factures des créanciers s'amonceler (all. 97), il confine à la témérité et à la mauvaise foi dans la mesure où les paiements étaient effectués depuis G\_\_\_\_\_ et où X\_\_\_\_\_ avait à plusieurs reprises attiré l'attention de son employeur sur la nécessité de régler les fournisseurs. L'accumulation de factures ne découlait en tous les cas pas de défaillances de sa part. La défenderesse reproche encore à X\_\_\_\_\_ de n'avoir pas répondu à la Société EE\_\_\_\_\_, d'avoir tardé à communiquer à l'agence chargée des ventes des appartements des informations, d'avoir mis en congé le personnel pendant ses propres vacances ou de n'avoir pas été disponible durant la première semaine de juillet 2012. Aucun de ces faits ne ressort des preuves offertes à l'appui des allégués correspondants, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner si, supposés avérés, ils auraient justifié un licenciement immédiat.

- 16 -

#### **E. 11.2.9**

divulgarion d'informations confidentielles à la banque O\_\_\_\_\_ La défenderesse voit une violation de l'obligation de diligence du demandeur dans la divulgation à la O\_\_\_\_\_ d'informations sur sa situation financière. Elle ne prétend pas que les informations transmises étaient erronées ; dans son courriel du 4 juin 2012, H\_\_\_\_\_ reproche uniquement à X\_\_\_\_\_ d'avoir communiqué des informations qui selon lui n'étaient pas censées être transmises à l'externe. Cela étant, il est parfaitement normal pour une entreprise qui cherche à obtenir un crédit bancaire de renseigner la banque sur sa situation financière réelle. Au contraire, la transmission de données inexactes dans le cadre de négociations précontractuelles est de nature à entraîner la responsabilité du preneur de crédit. Ainsi, aucun manquement ne peut être retenu à charge de X\_\_\_\_\_ en relation avec ces événements, étant précisé que le crédit sollicité a finalement été obtenu.

#### **E. 11.2.10**

irrégularités comptables Dès son arrivée, X\_\_\_\_\_ a entrepris de mettre en ordre la comptabilité qui accusait un retard de 8 mois. S'agissant des irrégularités comptables dénoncées par la défenderesse (all. 133), le reproche est beaucoup trop général pour discerner les faits reprochés au directeur. Il appartenait à la défenderesse à qui incombait le fardeau de l'allégation (art. 55 al. 1 CPC ; Substantzierungspflicht) de circonstancier ses assertions. Le seul grief invoqué précisément, à savoir l'absence de décompte de cotisations sociales, s'est révélé injustifié. En effet, la comptable a confirmé que les décomptes des cotisations sociales étaient établis et validés par la fiduciaire (p. 362, rép. 9).

#### **E. 11.2.11**

Synthèse En définitive, la défenderesse a invoqué pas moins de 17 manquements différents censés justifier le licenciement immédiat. Au terme de cette analyse, la seule critique qui paraissait fondée consiste dans l'hébergement de tiers dans des appartements appartenant à des privés sans que ceux-ci en soient informés. Comme on l'a vu, ce comportement n'était pas de nature à légitimer un congé immédiat. Cela étant, le nombre et l'inconsistance des reproches faits au demandeur de même que la tardiveté de certaines critiques qui n'ont été soulevées qu'au moment où il a fallu motiver le congé suggèrent que le véritable motif du licenciement doit être recherché ailleurs. A ce sujet, les propos tenus par H\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ en cours de procédure sont significatifs. Le premier s'est exprimé en ces termes : « ...à partir du moment où il a abandonné le bateau, il s'agissait d'un acte de forfaiture contraire au bien de l'entreprise, ce qui justifiait son congé immédiat ». Après être revenu sur les critiques

- 17 - énoncées dans la lettre de motivation du congé, il a relevé qu'il était principalement reproché à X\_\_\_\_\_ sa mauvaise gestion en ce qui concernait le personnel, les marchandises, les frais généraux et le secteur hôtelier. Quant à F\_\_\_\_\_, en réponse à la même question, il a répondu comme suit : « Même si la tâche n'était pas facile, il y a eu plusieurs erreurs. Pour le détail, je me réfère aux allégations de mon avocat et aux pièces qui ont été déposées au dossier. On ne lui demandait pas de gagner de l'argent mais de limiter les pertes. » Il ajoutait que le problème du directeur était qu'il n'arrivait pas à tenir son budget. Au vu de ces éléments, le tribunal retient que la défenderesse a donné son congé à X\_\_\_\_\_ car celui-ci n'a pas atteint les résultats qu'on attendait de lui et a préféré démissionner tout en dénonçant le manque de moyens mis à disposition par le conseil d'administration. Or, il n'y pas de violation du devoir de diligence pour la raison que le travailleur n'a pas atteint le but qui avait été fixé, par exemple la restructuration d'une

entreprise déficitaire dans un certain délai. En effet, l'employé ne répond pas d'un résultat mais il lui incombe uniquement d'exécuter avec soin le travail qui lui a été confié, au plus près des intérêts de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.256/1999 du 18 octobre 1999, consid. 3b). Dans le cas d'espèce, aucun manquement suffisamment grave n'ayant pu être mis en évidence, il faut admettre que le congé était injustifié.

## E. 12

En cas de résiliation immédiate et injustifiée du contrat, le travailleur peut réclamer ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé (art. 337c al. 1 CO). La prétention du travailleur fondée sur cette disposition est une créance en dommages-intérêts qui comprend non seulement le salaire, mais aussi en principe le droit aux vacances, remplacé par des prestations en argent (ATF 117 II 270 consid. 3b et les références doctrinales confirmées in ATF 128 III 271 consid. 4a/bb). Les indemnités pour frais (art. 327a CO) étant liées aux dépenses effectives résultant de l'accomplissement de l'activité en cause, elles ne constituent pas une rémunération, de sorte qu'elles ne sont pas dues lorsqu'elles ne sont pas engagées (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, p. 260 et 261). Par ailleurs, comme elle se substitue un salaire soumis cotisation sociale, l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1 CO est également soumise aux cotisations AVS/AI/APG/AC/AANP. Il incombe l'employeur de verser celles-ci (parts de l'assuré et parts patronales) aux caisses sociales. De cette manière, le dommage causé par le licenciement l'avoir du compte individuel AVS du travailleur est couvert. Comme la fin immédiate du contrat de travail entraîne la fin immédiate du rapport de prévoyance professionnelle (cf. art. 10 al. 2 let. b LPP), cette indemnité n'est plus assujettie aux cotisations LPP (Streiff/Von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 2012, n. 15 ad art. 337c CO et les réf.). Le juge doit allouer des

- 18 - montants en valeur brute (Dietschy, *Les conflits de travail en procédure civile suisse*, 2011, nos 159 et 822). En cas d'exécution de la décision, le créancier doit indiquer le montant brut et il appartient l'employeur de prouver la part qui a été versée au titre de déductions sociales (Dietschy, *op. cit.*, n. 822). En l'occurrence, l'employé a droit, conformément à l'art. 337c al. 1 CO, à ce qu'il aurait gagné jusqu'à l'échéance du délai de congé qui était de deux mois. La résiliation ayant été communiquée à X \_\_\_\_\_ le 5 septembre 2012, il a droit à ce qu'il aurait gagné jusqu'au 30 novembre 2012, date pour laquelle il avait résilié le contrat. Pendant cette période, le salaire brut qu'il aurait gagné le demandeur est de 31'101 fr. 45 (salaires de septembre à novembre 2012 : 3 mois x (8462 fr. + 705 fr.15 + 1200 fr. ; cf. pièces 20 et 21). A l'échéance de son contrat de travail, le demandeur bénéficiait d'un solde de vacances 2012 dues jusqu'au 30.11.2012 de 37.62 demi-journées (41.04/12 mois x 11 mois ; cf. pièce 26) auquel s'ajoutait son solde de vacances de l'année précédente (15.39 demi-journées). Après déduction des congés pris en 2012 (9 + 7 + 8 demi-journées), son solde de vacances à indemniser était de 29 demi-journées (37.62 + 15.39 - 24) ou quatorze jours et demi. Afin de calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, le taux habituellement retenu est de 8,33 % du salaire annuel brut pour quatre semaines de vacances lorsque le travailleur n'a pas pu bénéficier de ses vacances durant la période de référence (Duc/Subilia, *Droit du travail*, 2010, n. 7 ad art. 329d CO). Pour l'année 2012, le salaire annuel de référence du demandeur était de 124'400 francs. Par conséquent, son solde de vacances de quatorze jours et demi doit lui être indemnisé à concurrence de 7512 fr. 80 (124'400 fr. x 8.33 % / 20 jours x 14.5 jours), sous déduction des cotisations légales. Il convient d'en déduire le montant de 8182 fr. 65

correspondant aux prestations brutes allouées par la caisse de chômage pour les mois d'octobre et novembre 2012. La défenderesse paiera dès lors à X\_\_\_\_\_ le montant de 30'431 fr. 60 (31'101 fr. 45 + 7512 fr. 80 - 8182 fr. 65), sous déduction des cotisations sociales AVS/AI/APG/AC/AANP de l'assuré à prélever sur le montant brut de 30'431 fr. 60 et à verser aux institutions concernées.

### E. 13

Le juge peut en outre allouer au travailleur une indemnité dont il fixe librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances mais sans excéder six mois de salaire (art. 337c al. 3 CO). L'indemnité, qui a une double finalité, punitive et réparatrice (ATF 123 III 391 consid. 3c), est en principe due dans tous les cas de

- 19 - licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception ne peut se justifier que dans des conditions particulières; il faut à tout le moins que l'employeur n'ait commis aucune faute et que celui-ci ne soit pas non plus responsable en raison d'autres circonstances (ATF 116 II 300 consid. 5a; voir aussi ATF 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e). Le cas échéant, l'indemnité est elle aussi évaluée selon les règles du droit et de l'équité (ATF 123 III 391 consid. 3c; 121 III 64 consid. 3c). La gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante; d'autres critères tels la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 consid. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c) entrent aussi en considération, de même que la manière dont la résiliation a eu lieu (cf. ATF 123 III 246). Dans le cas particulier, le demandeur n'a travaillé qu'un peu plus d'un an pour le compte de la défenderesse. Il se trouvait, au moment de licenciement, à trois mois du terme du contrat. Même si les rapports de travail ont été de courte durée, il ne faut pas perdre de vue que ce licenciement est intervenu à l'issue d'une période de stress intense pour le demandeur qui avait vu ses tâches s'accumuler au fil des mois sans pour autant disposer de moyens supplémentaires. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il avait donné son congé quelques jours plus tôt. En licenciant le demandeur pour ne pas avoir atteint les résultats escomptés alors que la défenderesse ne lui donnait pas les moyens d'y parvenir, celle-ci a agi de manière contraire à la bonne foi; elle a cherché à reporter sur son employé la responsabilité du manque de performance. Le licenciement du directeur a fait l'objet de diffusions à la radio, à la télévision et dans la presse, ce qui a aggravé l'atteinte portée à sa personnalité. Le premier certificat de travail qui faisait état de graves violations contractuelles ayant conduit à la résiliation immédiate de son contrat, contient des informations fausses de nature à discréditer le demandeur aux yeux d'un futur employeur. Quand au second certificat limité à la nature et à la durée des rapports de travail, la brièveté de son contenu le rend inutilisable. Il ne fait aucun doute que ces éléments ont compliqué la recherche d'emploi du demandeur qui n'a toutefois donné aucune indication sur sa période de chômage - si ce n'est dans son mémoire final, c'est à dire tardivement au regard des conditions prévues par l'art. 229 al. 1 CPC -. Au cours de la présente procédure, la défenderesse a utilisé des termes inutilement blessants (acte de forfaiture dénoncé à plusieurs reprises par le sieur H\_\_\_\_\_ lors de son audition), a multiplié les griefs la plupart du temps dénués de tout fondement (absence de décompte de cotisations sociales, hébergement gratuit des membres de sa famille ou de ses amis, informations à la O\_\_\_\_\_, etc.) ou formulés de mauvaise foi

- 20 - (amoncellement des factures impayées). Le demandeur a subi des répercussions sur sa santé puisqu'il s'est retrouvé en burn out ce qui a entraîné une incapacité de travail de 30

jours et la nécessité d'un traitement médicamenteux. Eu égard à ces circonstances, l'atteinte portée à la personnalité du travailleur doit être qualifiée de grave. Il convient encore de prendre en compte l'absence de faute concomitante de sa part. Dans ces circonstances, l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO est fixée à 30'000 fr. correspondant à environ trois mois de salaire brut, étant rappelé que ce montant est censé d'une part réparer le tort infligé à l'employé et d'autre part pénaliser l'employeur.

#### **E. 14**

Le demandeur réclame le remboursement d'un montant de 2100 fr. qu'il aurait avancé le 11 mai 2012 afin de régler une facture de son employeur, montant qui ne lui aurait jamais été remboursé.

##### **E. 14.1**

L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail, un accord écrit pouvant prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (cf. art. 327a al. 1 et 2 CO). Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls (art. 327a al. 3 CO). Il appartient au travailleur d'établir le caractère nécessaire et le montant des frais encourus (ATF 131 III 439), sans que le juge puisse à cet égard poser des exigences excessives (ATF 116 II 145 consid. 6b).

##### **E. 14.2**

Selon les faits retenus, les parties n'avaient pas convenu d'une indemnisation forfaitaire, l'employé étant uniquement tenu de fournir les justificatifs pour obtenir le remboursement des frais. Or, en date du 11 mai 2012, X\_\_\_\_\_ a payé de sa poche un montant de 2085 fr., les justificatifs ayant été produits au dossier (cf. la facture, la quittance et le relevé de compte déposés sous pièces 11 et 86). Dans la mesure où ces frais se rapportaient au développement de la présence des thermes sur internet, ils étaient manifestement liés à l'exécution du travail du directeur dont la mission consistait à promouvoir les bains. De son côté, la défenderesse n'a pas démontré avoir remboursé ce montant. Dans ces conditions, il y a lieu de faire droit à la prétention de l'employé en paiement d'un montant de 2085 francs.

#### **E. 15**

L'employeur invoque en compensation un préjudice d'environ 80'000 fr. que lui aurait causé le demandeur par sa « gestion calamiteuse ».

##### **E. 15.1**

Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Sa responsabilité suppose la réunion

- 21 - des quatre conditions générales suivantes, à savoir une violation des obligations contractuelles, une faute, un préjudice et un lien de causalité (cf. Pierre Tercier, Les contrats spéciaux, 1995, no 2619 ss; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd. Berne 1996, art. 321e CO ch. III). La mesure de la diligence du travailleur se détermine par le contrat en fonction de toutes les circonstances (ATF 123 III 257 consid. 5a), parmi lesquelles la loi mentionne le risque professionnel, l'instruction ou les connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que les aptitudes et qualités

du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître (cf. art. 321e al. 2 CO).

### **E. 15.2**

En l'occurrence, la défenderesse n'a pas suffisamment motivé ses allégués (art. 55 al. 1 CPC ; Substanziierungspflicht) en se contentant d'indiquer que la gestion du demandeur lui a causé un dommage (all. 142). Il n'appartient en effet pas au juge de trier dans la multitude des critiques faites pour justifier le congé (cf. consid. 11) lesquelles étaient susceptibles de porter préjudice à l'employeur. Le renvoi global aux pièces 32 à 66 ne saurait en outre compenser les carences de l'allégation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_317/2014 du 17 octobre 2014 consid. 2.2). Pour ce motif, la prétention de la défenderesse peut être écartée. En tout état de cause, il faut souligner qu'aucun manquement ne peut être reproché au directeur en relation avec les repas pris par les employés de la restauration (cf. consid. 11.2.2). S'agissant de l'hébergement de tiers, on ne discerne pas de préjudice subi par la défenderesse. En effet, elle a logé des partenaires contractuels et du personnel ou a bénéficié d'opérations promotionnelles. Or, elle ne prétend pas et n'a pas démontré avoir dû verser des montants aux propriétaires concernés ou à D\_\_\_\_\_ SA dont le propriétaire économique est également F\_\_\_\_\_. C'est dire que même s'ils avaient été allégués avec suffisamment de précision, ces faits n'étaient pas susceptibles d'entraîner la responsabilité du travailleur.

### **E. 16**

Les sommes dues en application des art. 337c al. 1 CO et 337 al. 3 CO portent intérêt, en raison de l'art. 339 al. 1 CO, dès le moment du licenciement immédiat (arrêt 4A\_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2 ; 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6). Partant, les indemnités de 30'431 fr. 60 et 30'000 fr. sont allouées avec intérêt moratoire à 5 % l'an (art. 104 al. 1 CO), à compter du 5 septembre 2012, tout comme le remboursement du montant de 2085 francs.

### **E. 17**

Déterminé en fonction de la valeur litigieuse (71'865 fr.), de la situation financière des parties, de la difficulté factuelle de la cause liée au nombre de motifs invoqués par la défenderesse pour justifier le licenciement et des principes de la couverture des frais - 22 - et de l'équivalence des prestations (cf. ATF 140 III précité consid. 3.3.1 p. 69 ; 139 III 334 consid. 3.2.3 et 3.2.4 p. 337 ss), l'émolument judiciaire est fixé à 8075 fr. 20 (art. 3, 13 et 16 al. 1 LTar). A cela s'ajoutent les débours de 7924 fr. 80 au sens des articles 7 ss LTar (soit 799 fr. 80 d'indemnités aux témoins, 125 fr. pour les services de l'huissier et 7000 fr. d'expertise). Les frais judiciaires représentent par conséquent la somme de 16'000 francs. Quant à leur répartition, il y a lieu d'observer que le demandeur obtient un montant de 62'516 fr. 60 (30'000 fr. + 30'431 fr. 60 + 2085 fr.) sur les 71'865 fr. qu'il réclamait. Il a obtenu gain de cause sur le principe de ses prétentions, seul le montant de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO ayant été réduit. Cette indemnité dépendait toutefois de l'appréciation du tribunal et on ne saurait reprocher au demandeur d'avoir pris des conclusions exagérées à ce sujet. Aussi, il se justifie de mettre l'entier des frais et dépens à charge de la défenderesse (art. 107 al. 1 let. a CPC ; Tappy, Code de procédure civile commenté, n. 10 ad art. 107). Compte tenu des avances de frais respectives des parties (6290 fr. par le demandeur ; 7100 fr. par la défenderesse), la défenderesse versera au demandeur 6290 fr. en remboursement de ses avances. S'agissant des honoraires du mandataire du demandeur, eu égard à la valeur litigieuse, à l'activité utilement déployée qui

a consisté notamment en la rédaction de trois mémoires et de nombreux courriers, en la participation aux séances de débats d'instruction et principaux (d'une durée totale d'environ 10 heures) et à la difficulté factuelle du dossier qui a nécessité l'audition de nombreux témoins et la mise en œuvre d'une expertise, l'honoraire global est arrêté à 19'000 fr., taxe sur la valeur ajoutée comprise (cf. art. 27 al. 5 LTar). A ce montant s'ajoutent les débours (frais de copie à 0 fr. 50 [ATF 118 Ib 349 consid. 5 p. 353], de port, de déplacement, etc.), fixés forfaitairement à 800 fr., TVA incluse.

- 23 -

Prononce

1. Y \_\_\_\_\_ SA paiera à X \_\_\_\_\_ 62'516 fr. 60 avec intérêt moratoire à 5 % l'an dès le 5 septembre 2012. Les charges sociales relatives au montant de 30'431 fr. 60 - y compris la part patronale - seront payées en sus par Y \_\_\_\_\_ SA aux caisses sociales concernées. 2. Les frais, par 16'000 fr., sont mis à la charge de C \_\_\_\_\_ SA qui versera à X \_\_\_\_\_ une indemnité de dépens de 19'800 francs. Monthey, le 20 octobre 2015

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