

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 11 janvier 2018

---

Composition : M. ABRECHT, président  
Mmes Fonjallaz et Merkli, juges  
Greffier : M. Clerc

\*\*\*\*\*

**Art. 168 et 317 al. 1 CPC ; 322a et 336 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **I.**\_\_\_\_\_, à [...], appelant, contre le jugement rendu le 22 novembre 2016 par le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelant d'avec **E.**\_\_\_\_\_, à [...], intimée, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 22 novembre 2016, le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Côte (ci-après : Tribunal de Prud'hommes) a, sans frais ni dépens (II), rejeté la demande de I.\_\_\_\_\_  
(I) et toutes autres ou plus amples conclusions (III).

**a)** Statuant sur la demande de I.\_\_\_\_\_ tendant à faire constater qu'il avait été licencié de manière abusive par E.\_\_\_\_\_, les premiers juges ont retenu que le demandeur, qui était à la fois l'employé et l'associé de la défenderesse, occupait, au sein de ladite société, une position hiérarchique élevée, laquelle impliquait un devoir de diligence et de fidélité accru dans l'accomplissement de ses tâches. Le Tribunal de Prud'hommes a considéré que, dans l'exercice de son activité, malgré les injonctions répétées de ses associés, le demandeur avait négligé de renégocier le contrat de l'un des principaux clients de la défenderesse, soit H.\_\_\_\_\_, ce qui avait entraîné la non-reconduction du contrat par ce client en décembre 2014 et la péjoration de la situation économique de la défenderesse.

L'autorité de première instance a en outre retenu que le demandeur avait consacré une partie de son travail à des activités annexes à l'exécution de celui-ci et que plusieurs clients s'étaient plaints de la qualité de son travail.

En conséquence, selon le Tribunal de Prud'hommes, le congé était en lien avec la violation par le demandeur de ses obligations contractuelles, un tel lien résultant en particulier de la proximité temporelle entre son licenciement et la perte du client H.\_\_\_\_\_ les difficultés qui s'en étaient ensuivies.

Partant, selon l'instance inférieure, le motif invoqué par la défenderesse ayant trait à la violation par le demandeur de ses obligations contractuelles n'était pas contraire à la bonne foi.

**b)** Dans la mesure où le licenciement est intervenu alors que les parties étaient en litige depuis 2011 sur certaines prétentions du demandeur, le Tribunal de Prud'hommes a également examiné la question d'un éventuel congé-représailles, en distinguant les prétentions relevant du contrat de travail de celles relevant du rapport entre associés. Il a retenu que le litige relatif à l'accès aux comptes, respectivement au versement de dividendes, concernait les rapports entre associés et non la relation de travail, ce d'autant que ce litige ne constituait pas la cause du licenciement du demandeur. En revanche, les premiers juges ont considéré que les prétentions du demandeur relatives au remboursement forfaitaire de certains frais en 2013 relevaient du contrat de travail mais que, quand bien même il les avait fait valoir de bonne foi, le demandeur n'avait pas établi le lien de causalité, en particulier la proximité temporelle, entre ces prétentions et le licenciement intervenu. Selon l'autorité de première instance, même à supposer le lien de causalité établi, la violation des obligations contractuelles relevées constituait la cause déterminante et prépondérante du licenciement, qui n'était ainsi pas abusif.

**B.** Par acte du 16 juin 2017, I.\_\_\_\_\_ a fait appel de ce jugement, en concluant, sous suite de frais, à ce que le jugement entrepris soit modifié en ce sens que sa demande soit acceptée, qu'E.\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui payer le montant brut de 27'035 fr. 70, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2015, que la décision soit rendue sans frais ni dépens et que toutes autres ou plus amples conclusions soient rejetées.

A l'appui de son appel, I.\_\_\_\_\_ a produit un bordereau de pièces, en particulier le bouclage des comptes d'E.\_\_\_\_\_ au 31 décembre 2015 (pièce 1003), un courriel de B.\_\_\_\_\_ du 9 février 2017 (pièce 1004) ainsi qu'un témoignage écrit de [...] daté du 13 juin 2017 (pièce 1005). Il a en outre requis la production, en main d'E.\_\_\_\_\_, des pièces comptables des 6 janvier 2011, 8 février 2011, 1<sup>er</sup> mars 2011, 1<sup>er</sup> avril 2011, 23 juin 2011 et 1<sup>er</sup> septembre 2011 en lien avec des montants versés à [...], employé d'E.\_\_\_\_\_.

Par courrier du 10 décembre 2017 adressé à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal, I.\_\_\_\_\_ a en outre produit le témoignage écrit, non daté, en anglais, d'un certain [...].

E.\_\_\_\_\_ n'a pas été invitée à se déterminer.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** **a)** E.\_\_\_\_\_ est une société de droit suisse inscrite au registre du commerce depuis le 6 avril 2004, dont le siège est à [...]. Elle a pour but le marketing et la vente, notamment la représentation de marques et de distributeurs de produits informatiques, locations de services pour des sociétés basées en Suisse, promotions des ventes et toutes autres activités marketing liées à la vente. B.\_\_\_\_\_ en est l'associé gérant.

**b)** I.\_\_\_\_\_ a été engagé par E.\_\_\_\_\_ dès le mois d'avril 2006 pour une durée indéterminée, sans qu'aucun contrat écrit ait été conclu entre les parties. Son activité s'articulait principalement autour de la recherche de nouveaux clients potentiels et de l'établissement de relations commerciales durables avec eux, soit de la renégociation de contrats importants qui liaient la société à ses clients. Il percevait, pour cette activité, un salaire moyen de 9'011 fr. 90 par mois. Cette rémunération était variable et calculée en fonction des apports générés par les principaux clients de I.\_\_\_\_\_.

Le 28 juillet 2006, I.\_\_\_\_\_ est devenu associé de la société.

**c)** Interrogé quant à la qualité du travail de I.\_\_\_\_\_, le témoin [...], chef de l'entreprise [...], partenaire commercial de E.\_\_\_\_\_, a indiqué que I.\_\_\_\_\_ ne passait auprès de son entreprise que trois fois par année, alors qu'habituellement un représentant se rend chez les partenaires une fois par mois, et qu'il ne faisait que très peu d'offres,

lesquelles étaient au demeurant en inadéquation avec la position de l'entreprise [...] sur le marché.

Le témoin [...], qui a partagé son bureau au sein de E. \_\_\_\_\_ avec I. \_\_\_\_\_, a relaté que celui-ci avait une réputation de laxiste et utilisait très régulièrement son temps de travail pour des activités annexes, en particulier du jeu vidéo en ligne.

**2.** À compter de l'année 2011, la situation entre I. \_\_\_\_\_ et son employeur s'est tendue. I. \_\_\_\_\_ a notamment fait valoir des prétentions en lien avec son salaire et ses composantes. Il reprochait en particulier à E. \_\_\_\_\_ d'avoir modifié à la baisse certains éléments de son salaire, le remboursement forfaitaire de frais ayant diminué substantiellement entre 2009 et 2013. Il contestait également l'introduction unilatérale en 2013 d'une déduction pour part privée inhérente à l'utilisation des véhicules professionnels. Ainsi, sur requête de I. \_\_\_\_\_, la question de son salaire a été discutée le 30 juillet 2012, lors d'une séance à laquelle B. \_\_\_\_\_ était présent.

Par courriel du 22 juillet 2013 adressé à B. \_\_\_\_\_, I. \_\_\_\_\_ a notamment réclamé le versement d'arriérés de salaire 2011 ainsi qu'un relevé détaillé du compte bancaire UBS de E. \_\_\_\_\_ pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 31 juin 2013.

**3. a)** Parmi les clients les plus importants et de longue date de I. \_\_\_\_\_ figurait la société H. \_\_\_\_\_. Le contrat qui liait cette société à E. \_\_\_\_\_ était de durée déterminée d'une année et devait régulièrement être renégocié et renouvelé.

**b)** En novembre 2013, I. \_\_\_\_\_ a, pour le compte de E. \_\_\_\_\_, conclu un contrat avec la société H. \_\_\_\_\_ afin de prolonger la collaboration d'une année.

Les associés de E.\_\_\_\_\_ ont conseillé, en vain, à I.\_\_\_\_\_ de négocier un contrat de durée indéterminée, assorti d'un délai de résiliation, dans la perspective de stabiliser la relation commerciale.

**c)** En décembre 2014, il a été annoncé que H.\_\_\_\_\_ ne reconduirait pas le contrat qui la liait à E.\_\_\_\_\_.

Afin de remédier à cette situation, I.\_\_\_\_\_ a proposé à son employeur deux solutions, consistant à reprendre un mandat - le « mandat G.\_\_\_\_\_ » - et à augmenter à 100% sa participation dans un autre mandat - le « mandat [...] ». Cependant, le « mandat G.\_\_\_\_\_ » ne nécessitait pas, au vu de sa taille, d'être placé sous la responsabilité permanente d'un des membres d'E.\_\_\_\_\_, ce d'autant moins que l'associé B.\_\_\_\_\_ se chargeait déjà de ce projet. La société [...] pour sa part avait préalablement refusé que le mandat y relatif soit repris à 100% par I.\_\_\_\_\_.

En définitive, aucune des solutions proposées par I.\_\_\_\_\_ ne s'est avérée adéquate. La perte du client H.\_\_\_\_\_ et ses conséquences financières ont péjoré la situation économique de la société E.\_\_\_\_\_.

**4. a)** Par courrier du 23 janvier 2015, E.\_\_\_\_\_ a mis fin au contrat de travail de I.\_\_\_\_\_ pour le 31 mars 2015, pour « raison économique », la lettre de résiliation limitant ses tâches jusqu'à son départ à la gestion du « mandat [...] » et de la société H.\_\_\_\_\_.

**b)** En remplacement de I.\_\_\_\_\_, E.\_\_\_\_\_ a engagé [...] en qualité de stagiaire pour un salaire mensuel de 1'500 francs.

**5. a)** Peu après le licenciement de I.\_\_\_\_\_, le conflit opposant celui-ci à B.\_\_\_\_\_ s'est cristallisé autour des liens supposés entre I.\_\_\_\_\_ et la société G.\_\_\_\_\_, ainsi que sur l'accès, par I.\_\_\_\_\_, aux comptes détaillés de E.\_\_\_\_\_.

**b)** Le 4 février 2015, B.\_\_\_\_\_ a adressé un « avertissement » à I.\_\_\_\_\_, en lui reprochant d'avoir offert ses services pour « un job en interne » auprès de la société G.\_\_\_\_\_.

**c)** Par courriel du 8 février 2015 adressé à B.\_\_\_\_\_, I.\_\_\_\_\_ a en particulier réfuté avoir caché sa visite chez G.\_\_\_\_\_. Il s'est en outre plaint du fait qu'il s'agissait de la quatrième année consécutive sans bénéfices, partant sans dividende, de sorte qu'il a demandé à consulter les comptes de la société pour comprendre l'évolution de son « cashflow », ce qu'il avait déjà fait lors d'une séance du 4 février 2015. Il n'a pas été donné suite à sa demande.

**d)** Par courrier du 12 février 2015, I.\_\_\_\_\_ s'est opposé à son licenciement, considérant, en substance, qu'il était abusif.

**e)** Dans un courrier d'accompagnement du 11 novembre 2016, la fiduciaire chargée d'établir le rapport de l'organe de révision sur le contrôle restreint de E.\_\_\_\_\_ a précisé que la tenue de l'assemblée ordinaire des associés n'avait pas eu lieu dans les six mois suivant la clôture de l'exercice annuel, contrairement aux dispositions de l'art. 805 al. 2 CO.

**f)** Selon un document établi par I.\_\_\_\_\_ et produit en première instance sous pièce 3, I.\_\_\_\_\_ a perçu un salaire, hors bonus, pour les années 2010 à 2014 de respectivement 86'550 fr., 89'000 fr., 87'063 fr., 128'000 fr. et 128'000 fr., tandis que le chiffre d'affaires de E.\_\_\_\_\_ pour 2010 à 2013 s'est élevé respectivement à 886'000 fr., 884'000 fr., 846'000 fr. et 1'086'000 francs.

**g)** Par courriel du 9 février 2017, B.\_\_\_\_\_ a fait parvenir à I.\_\_\_\_\_, en sa qualité d'associé, le bouclage des comptes de E.\_\_\_\_\_ au 31 décembre 2015. Il en ressort que ladite société a réalisé pour 2015 un résultat net de 85'346 fr. 20, tandis que ce résultat s'élevait à 23'747 fr. 64 en 2014.

**h)** L'assemblée générale des associés s'est tenue le 8 mars 2017.

**6. a)** I. \_\_\_\_\_ a ouvert action par le dépôt, le 19 mars 2015, d'une requête de conciliation adressée au Président du Tribunal de Prud'hommes.

**b)** La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder datée du 28 avril 2015 a été délivrée à I. \_\_\_\_\_.

**c)** Par demande du 30 juillet 2015, I. \_\_\_\_\_ a assigné E. \_\_\_\_\_ en paiement d'un montant brut de 27'035 fr. 70, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2015.

**d)** Par réponse datée du 5 novembre 2015, E. \_\_\_\_\_ a conclu au rejet de la demande.

**e)** I. \_\_\_\_\_ a déposé une réplique le 25 novembre 2015. Il a sollicité de E. \_\_\_\_\_ qu'elle produise ses comptes détaillés 2011 à 2014, aux motifs que son statut d'associé lui donnait droit à une telle consultation et que, son salaire étant fixé en fonction du chiffre d'affaires occasionné par ses clients, l'art. 322a al. 2 et 3 CO trouvait pleine application. Lesdites pièces sont parvenues au Tribunal de Prud'hommes le 27 octobre 2016 ; le conseil de I. \_\_\_\_\_ les a consultées le 9 novembre 2016.

Le 29 février 2016, E. \_\_\_\_\_ a adressé au Tribunal de Prud'hommes une duplique.

**f)** Le 22 novembre 2016 s'est tenue l'audience de jugement, à l'occasion de laquelle sept témoins ont été entendus, en particulier [...], employé de la société E. \_\_\_\_\_, [...] et [...].

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes non patrimoniales et dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai pour l'introduction de l'appel est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** Formé en temps utile par une partie ayant un intérêt digne de protection et portant sur des conclusions qui sont supérieures à 10'000 fr., l'appel de l. \_\_\_\_\_ est recevable.

### **2.**

**2.1** Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Les parties peuvent le faire jusqu'à la clôture des débats d'appel, qui intervient soit à la fixation d'une éventuelle audience d'appel, soit par la transmission d'un avis formel du tribunal indiquant que la cause est gardée à juger (cf. ATF 142 III 413 consid. 2.2.5 et 2.2.6).

**2.2** L'appelant allègue qu'il n'aurait pas pu produire la pièce 1003 auparavant, car ce document lui aurait été adressé pour la première fois par courriel du 9 février 2017, lui-même produit sous pièce 1004.

Il ressort de la lettre d'accompagnement, datée du 22 novembre 2016, de la fiduciaire qui a établi le rapport de l'organe de révision sur le contrôle restreint et qui figure sous pièce 1003, que la

tenue de l'assemblée ordinaire des associés n'avait pas eu lieu dans les six mois suivant la clôture de l'exercice annuel, contrairement aux dispositions de l'art. 805 al. 2 CO. L'appelant a donc dû attendre l'assemblée du 8 mars 2017 pour prendre connaissance des comptes 2015. Il lui était ainsi impossible de produire cette pièce avant l'audience du 22 novembre 2016.

Dès lors que l'appelant a fait preuve de la diligence requise dans leur production, les pièces 1003 et 1004 sont recevables.

**2.3** S'il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuves autorisés (Schweizer, Code de procédure civile commenté, Bâle, 2011, n. 19 ad art. 157 CPC), ceux-ci sont énoncés à l'art. 168 CPC. Le témoignage écrit produit ne constitue pas l'un des moyens de preuve exhaustivement prévus à l'art. 168 CPC (arrêt 4A 387/2017 du 28 août 2017 consid. 3.2 ; TF 5A\_957/2012 du 28 mai 2013 consid. 2 ; CREC 13 octobre 2016/416).

En conséquence, la pièce 1005, soit le témoignage écrit de [...], est irrecevable. Cela est d'autant plus valable que [...] a déjà été entendu en tant que témoin à l'audience du 22 novembre 2016.

Le témoignage écrit, non daté, de [...] doit également être déclaré irrecevable au regard de l'art. 168 CPC. L'appelant n'a au demeurant aucunement justifié la production en seconde instance seulement de cette pièce.

**2.4** S'agissant de la réquisition de production de pièces, I.\_\_\_\_\_ la justifie par des propos tenus par [...] dans son témoignage sous pièce 1005 et par des notes que son conseil aurait prises lors de sa consultation, le 9 novembre 2016, des comptes dE.\_\_\_\_\_. Il soutient que ces éléments laisseraient apparaître une opération suspecte, à savoir que [...] aurait obtenu 21'228 fr. pour des promotions qui ne pouvaient en réalité pas être d'une telle ampleur et ne pouvaient pas concerner des jours de promotion, car, selon le planning G.\_\_\_\_\_, les promoteurs faisaient au maximum entre 4 à 8 jours de promotion par mois, payés 200 fr. par jour.

L'appelant ne saurait se prévaloir ni de renseignements donnés par [...], dont le témoignage écrit a été déclaré irrecevable, ni du fait que son conseil ne connaissait pas la société aussi bien que lui-même pour alléguer, en appel seulement, avoir repéré une opération suspecte qui justifierait la production de pièces. Par ailleurs, cet élément n'apparaît pas comme pertinent dans le cadre du présent litige et pour l'issue de celui-ci.

Ces réquisitions de production de pièces sont dès lors rejetées.

### **3.**

**3.1** L'appelant conteste en substance l'appréciation faite par les premiers juges qui ont nié l'existence d'un licenciement abusif.

### **3.2**

**3.2.1** Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116; 131 III 535 consid. 4.1 p. 538).

L'art. 336 al. 1 et 2 CO contient une liste non exhaustive de cas dans lesquels la résiliation est abusive (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116). Un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538).

Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met

fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538/539; 125 III 70 consid. 2b p. 73).

**3.2.2** Afin de pouvoir dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (TF 4A\_408/2010 du 7 octobre 2010 consid. 2.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.3 p. 540; 130 III 699 consid. 4.1 p. 702).

Il n'y a pas de présomption légale du caractère abusif d'un congé lorsque la motivation invoquée est fautive. La violation de l'obligation de motiver (art. 335 al. 2 CO) ne peut entraîner que des sanctions indirectes dans le procès opposant employeur et travailleur, que ce soit au niveau de la répartition des frais et dépens ou de l'appréciation des preuves (ATF 121 III 60 consid. 3b p. 62). Sur ce dernier point, le Tribunal fédéral a admis précisément que le juge pouvait présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvenait à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cet allègement de la preuve permet de tenir compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve du motif réel du licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703 et les arrêts cités ; TF 4C.282/2006 du 1<sup>er</sup> mars 2017 consid. 4.3).

Si cette présomption facilite la preuve, elle n'a cependant pas pour effet d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une sorte de « preuve par indices ». Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves et non de l'application du droit fédéral (TF 4A\_485/2016 et 4A\_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.3 ; TF 4A\_190/2011 du 6 juin 2011 consid. 2.2 et les références, publié in JdT 2012 II 206).

De son côté, l'employeur ne peut pas rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992, publié in SJ 1993 p. 360, consid. 3a, confirmé in TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003, consid. 3.2; TF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001, consid. 3b).

Si le demandeur parvient à faire apparaître les motifs invoqués par la défenderesse comme non réels, et si, en plus, le motif véritable du licenciement est établi, c'est bien ce motif-ci qui est déterminant pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Le fait que les motifs avancés par l'employeur étaient des prétextes ne revêt alors plus aucune pertinence. En particulier, un licenciement signifié pour un motif, par hypothèse licite, ne saurait devenir abusif parce que l'employeur a invoqué - faussement - d'autres motifs (TF 4C.282/2006 du 1<sup>er</sup> mars 2017 consid. 4.3).

**3.2.3** Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> ed., Lausanne, 2011, n° 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir de bonne foi des prétentions auprès de son employeur, peu important du reste qu'elles soient réellement fondées (TF 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les nombreuses références). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (TF 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, in: SJ 1993 p. 360). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702).

En résumé, un travailleur n'est protégé contre un congé-représailles (art. 336 al. 1 let. d CO) que s'il peut supposer de bonne foi que les prétentions qu'il fait valoir sont fondées. Il n'est pas nécessaire qu'elles le soient effectivement. La résiliation n'est toutefois pas abusive dès lors que l'employé fait valoir des prétentions qui n'ont joué aucun rôle causal dans la décision de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et 2.6).

**3.2.4** Aux termes de l'art. 322a al. 1 CO, si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus. L'alinéa 2 de cette disposition fait obligation à l'employeur de fournir les renseignements nécessaires au travailleur ou à un expert désigné en commun par les parties ou par le juge ; il fait également obligation à l'employeur d'autoriser le travailleur à consulter les livres de comptabilité dans la mesure nécessaire. Si une participation aux bénéfices de l'entreprise est convenue, l'art. 322 al. 3 CO oblige l'employeur à remettre une copie du compte de profits et pertes de l'exercice annuel au travailleur qui le demande.

#### **4.**

**4.1** L'appelant soutient en substance que son licenciement était abusif, au sens de l'art. 336 let. d CO, parce qu'il a fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail, plus particulièrement du fait que, d'après lui, il était payé selon une part au bénéfice au sens de l'art. 322a CO. Il reproche à l'intimée de lui avoir volontairement rendu l'accès aux comptes de la société impossible ou du moins très difficile et incomplet, alors que, payé au bénéfice, il était en droit de connaître ces chiffres.

**4.2** Les premiers juges ont considéré que le motif du licenciement était lié à la violation, par l'appelant, de ses obligations contractuelles, soit

de son devoir de diligence, constatée par les témoins et qui s'était en particulier manifestée dans la perte par l'appelant du client H.\_\_\_\_\_. Les premiers juges ont estimé que ce lien était corroboré par la proximité temporelle entre la perte du client et le licenciement.

L'autorité de première instance a ensuite rejeté l'idée d'un congé-représailles en raison de l'absence de proximité temporelle, soit de rapport de causalité, entre le licenciement et les revendications de l'appelant portant sur l'accès aux comptes de la société, d'une part, et sur le remboursement de certains frais des associés, d'autre part.

**4.3** Il s'agit d'examiner si l'appelant parvient par un faisceau d'indices suffisants à faire apparaître le motif économique comme non réel ou, en d'autres termes, à faire apparaître le congé-représailles comme réel.

**4.3.1** L'appelant ne remet pas en cause les considérations des premiers juges relativement aux solutions qu'il avait proposées pour remédier au départ de H.\_\_\_\_\_ et aux raisons pour lesquelles elles n'ont pas pu être appliquées.

L'appelant reproche néanmoins aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte du fait que, le contrat H.\_\_\_\_\_ ayant été résilié avec un délai de trois mois et demi, cela laissait aux parties le temps pour trouver une solution, en particulier à l'appelant pour faire d'autres propositions de clients. Il soutient que l'instance inférieure aurait omis de retenir que la perte d'un client dont il s'occupait avait des effets directs sur ses revenus, ce qui était d'ailleurs, selon lui, illustré par la pièce 3 qui met en exergue sa baisse de salaire en lien avec la perte du client H.\_\_\_\_\_.

Toutefois, le Tribunal de Prud'hommes n'était pas tenu de s'appuyer sur les pièces apportées par l'appelant pour fonder sa conviction, puisqu'il pouvait apprécier librement les éléments du dossier en vertu de l'art. 157 CPC. En outre, après la perte d'un de ses principaux

clients de longue date, l'intimée a bien tenu compte des propositions de l'appelant pour rétablir la situation, les considérant toutefois comme inadéquates et estimant la situation économiquement intenable, comme retenu en définitive par les premiers juges. Quant à l'argument de l'appelant, qui s'appuie sur la pièce 3 – établie du reste par lui-même –, elle constitue un indice parlant en réalité en faveur de la péjoration de la situation économique de la société en ce sens qu'elle ne pouvait ainsi plus assurer à l'appelant le versement d'une partie essentielle de son salaire, dans un contexte où l'appelant avait fait valoir, depuis 2011, des prétentions en lien avec son salaire et ses composantes. Dans la mesure où l'appelant soutient encore que l'employeur n'aurait pas établi que la perte du client H. \_\_\_\_\_ était due à une faute ou à une négligence de sa part, il sied de rappeler que les associés avaient enjoint à l'appelant de renégocier un contrat de durée indéterminée avec H. \_\_\_\_\_, ce qu'il n'a pas fait ni ne conteste du reste, se limitant à affirmer en appel que H. \_\_\_\_\_ aurait fermé ses portes en décembre 2015, sans établir cet élément.

**4.3.2** L'appelant reproche encore à l'intimée de ne pas avoir démontré par des chiffres la péjoration de sa situation économique due à la perte du client H. \_\_\_\_\_ ; il se réfère aux comptes 2015 produits en appel sous pièce 1003, qui feraient état d'une excellente santé financière de la société en 2015 malgré la perte de ce client, et relève qu'un nouveau stagiaire, [...], a été engagé pour le remplacer.

Le Tribunal de Prud'hommes ne s'est pas fondé sur les comptes de la société pour en déduire la péjoration de sa situation financière et il y a lieu d'en faire de même à ce stade de la procédure. En effet, la conviction du Tribunal de Prud'hommes tout comme celle de la Cour de céans est basée sur la perte par la société d'un de ses principaux clients de longue date, qui assurait l'essentiel de la charge salariale de l'appelant, d'une part, et sur l'impossibilité pour celui-ci d'y remédier à travers les solutions proposées après cette perte, d'autre part. Au surplus, l'appelant n'établit pas qu'il aurait pu y remédier en disposant de plus de temps.

Il s'ensuit que l'appelant ne parvient pas, par un faisceau d'indices suffisants, à faire apparaître le motif économique comme non réel.

**4.3.3** L'existence d'un congé-représailles doit encore être examinée.

Comme déjà mentionné (consid. 3.2.3 supra), le motif du congé-représailles doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier. Il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié.

Seules seront examinées les prétentions de l'appelant en lien avec la consultation des comptes de la société et le versement de dividendes par celle-ci. Les autres prétentions portant sur le remboursement des frais ne seront pas examinées, dès lors qu'elles ne sont pas discutées par l'appelant.

S'agissant des dividendes, l'appelant a notamment réclamé en 2013 que lui soient transmis les comptes détaillés et les relevés de compte bancaire de la société. En outre, en février 2015, soit postérieurement au licenciement, l'appelant a réitéré sa requête tendant à accéder aux comptes de l'intimée, dont il était toujours l'associé, et s'est plaint de l'absence de bénéfices, voire de dividendes versés par la société.

Le Tribunal de Prud'hommes a considéré que le litige relatif à l'accès aux comptes, respectivement aux versements de dividendes, se rapportait aux rapports entre associés et non à la relation de travail entre l'appelant et l'intimée. Selon l'autorité de première instance, l'accès aux comptes ne constituait pas une prétention couverte par l'art. 336 let. d CO. Par ailleurs, le litige relatif à l'accès aux comptes s'était cristallisé pour l'essentiel après le licenciement de l'appelant, de sorte qu'il n'en constituait pas la cause. Pour les premiers juges, il convenait de relever l'éloignement temporel entre les prétentions relatives notamment à l'accès aux comptes de la société, qui avaient émergé en 2013, et le licenciement intervenu en janvier 2015, de sorte qu'il était fort peu

probable qu'elles en aient été la cause ; à tout le moins, l'appelant n'apportait pas la preuve d'un tel lien de causalité. Pour le Tribunal de Prud'hommes, à supposer même qu'un tel lien de causalité eût été établi par l'appelant, les violations contractuelles qui lui étaient reprochées, soit la perte du client H. \_\_\_\_\_ fin décembre 2014 et les difficultés résultant de cette perte pour l'intimée, expliquaient de façon prépondérante le licenciement du 23 janvier 2015.

**4.3.4** Au vu de l'art. 322a CO, invoqué par l'appelant, l'exclusion par le Tribunal de Prud'hommes de la consultation des comptes des rapports de travail pour limiter cette consultation aux rapports entre associés prête à discussion.

C'est en fonction des circonstances concrètes qu'il faut examiner si la participation au résultat de l'exploitation, au sens de cette disposition, fait partie intégrante du contrat de travail ou s'il s'agit d'un investissement distinct de ce dernier (cf. au sujet des plans d'intéressement des travailleurs dans une SA : ATF 131 III 615 ; 130 III 495, JdT 2005 I 79).

L'appelant allègue que les parties n'avaient pas établi un contrat de travail écrit et que l'employeur n'avait jamais respecté l'art. 330b let. d CO, qui prévoit notamment l'obligation d'informer sur le salaire et les éventuels suppléments salariaux. Il allègue également que le salaire de chaque associé consistait dans le versement à cet associé du chiffre d'affaires versé à la société par le client principal amené par l'associé.

Ces éléments ne suffisent toutefois pas pour établir la nature (élément du salaire ou pas) des dividendes, réclamés expressément par l'appelant à l'intimée en 2015 après le licenciement. Il convient seulement de relever qu'au vu de la pièce 1003, l'appelant était toujours l'associé de la société en 2017.

Quoi qu'il en soit, la question de la nature des revendications portant sur les dividendes peut demeurer indéterminée, dès lors que de toute manière le lien de causalité entre ces revendications de l'appelant -

formulées en 2013 avant le licenciement sous forme de consultation des comptes de la société, puis en 2015 après le licenciement, sous une forme incluant le versement de dividendes - et le congé n'est pas établi à satisfaction. En effet, les circonstances de l'espèce, notamment l'élément temporel, ne font pas apparaître les revendications quant aux dividendes comme ayant fondé la décision de l'intimée de licencier l'appelant. Au surplus, le remplacement de l'appelant par le stagiaire [...], pour un salaire modeste de 1'500 fr. par mois, ne constitue pas nécessairement un indice corroborant la thèse d'un congé-représailles, dès lors qu'il peut être également compris comme une manière pour la société de pallier économiquement parlant la perte du client H.\_\_\_\_\_.

Le moyen de l'appelant se révèle mal fondé.

**5.** Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 2<sup>e</sup> phr. CPC, et le jugement confirmé, par substitution partielle de motifs.

Le présent arrêt doit être rendu sans frais au regard de l'art. 114 let. c CPC, qui prévoit la gratuité des litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs.

L'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer, aucuns dépens ne lui seront alloués.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance.

**IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Adrien De Steiger (pour I. \_\_\_\_\_),
- Me Véronique Perroud (pour E. \_\_\_\_\_),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de La Côte.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :