

COUR CIVILE

Audience de jugement du 22 avril 2009

Présidence de M. BOSSHARD, président

Juges : Mme Carlsson et M. Muller

Greffière : Mme Bron

Cause pendante entre :

L. _____

(Me Ph. Nordmann)

S. _____

(Me O. Carré)

et

Q. _____ **SA**

(Me J.-Ch. Diserens)

- Du même jour -

Délibérant immédiatement à huis clos, la Cour civile considère:

Remarques liminaires:

J._____, amie du demandeur, a été entendue en qualité de témoin dans la présente cause. Compte tenu de ses relations avec une des parties, ses déclarations ne seront pas tenues pour probantes, à moins d'être corroborées par d'autres éléments du dossier.

De même, le témoignage de K._____, ami du demandeur avec lequel il a travaillé au sein de H._____ SA de 2000 à 2004, et celui de X._____, connaissance du demandeur, ne seront retenus que pour autant que leurs dires ressortent d'autres éléments probants.

En cours d'instruction, les témoins P._____ et T._____ ont également été entendus. P._____ est un des directeurs adjoints de la défenderesse et travaille au sein de Q._____ SA depuis 1996. T._____ est employé de la défenderesse et en est sous-directeur depuis 2004, mais il travaille dans le groupe depuis 1997. Compte tenu de leurs fonctions au sein de Q._____ SA et de leur intérêt dans cette procédure, leurs témoignages ne seront retenus que dans la mesure où d'autres éléments du dossier confirment leurs dires.

En fait:

1. La défenderesse Q._____ SA est une société active essentiellement dans les opérations de courtage financier sur les marchés des capitaux. Elle emploie plusieurs courtiers qui exercent leur activité dans les locaux de Lausanne de la société. P._____ est le responsable de la salle dans laquelle les courtiers sont actifs. Il est directeur adjoint de la défenderesse, qu'il engage par une signature collective à deux.

Le demandeur L._____ a travaillé du mois de février 1995 au mois de juillet 2000 pour la filiale de la défenderesse à Milan, du mois d'août 2000 au mois d'octobre 2001 pour [...] à Milan et à Madrid, puis, du mois de novembre 2001 au mois de septembre 2004 pour H._____ SA à Lausanne. Alors que le demandeur était employé de H._____ SA, les parties ont négocié son engagement au sein de la défenderesse. Le demandeur connaît P._____ depuis plusieurs années.

L'intervenante S._____ est une institution privée agréée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) pour exploiter, sous numéro de caisse [...], une caisse de chômage selon la LACI (loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, RS 837.0).

2. En date du 28 juin 2004, la société F._____, à Londres, l'un des plus grands courtiers de change mondiaux, a adressé au demandeur un projet de contrat de travail. Il s'agissait d'une offre que le demandeur pouvait accepter en la contresignant dans un délai échéant le 9 juillet 2004. L'entrée en service était fixée au 1er août 2004. Le lieu de travail était à Londres. Une rémunération de 120'000 £, soit 273'360 fr. au taux de change de 2,278 au 28 juin 2004, était prévue. En matière de performance, il était prévu que le taux de performance devait atteindre 2 : 1 (courtages générés par rapport au coût total du salaire) après les douze premiers mois de travail. D'après K._____, P._____ et X._____, de telles conditions sont normales et habituelles dans ce secteur d'activités.

3. Au cours de l'année 2004, le demandeur s'est entretenu avec M._____, directeur de Q._____ SA, à plusieurs reprises, en vue de son engagement au sein de la défenderesse.

4. Les pourparlers avec la défenderesse ont finalement abouti à la signature d'un "Employment contract" non daté qui fixe les relations contractuelles entre les parties et qui a la teneur suivante [réd: traduction française fournie par le demandeur de l'original qui est rédigé en anglais]:

" (...)

CONTRAT DE TRAVAIL

entre:

Q. _____ SA, Lausanne, ci-après "la Société"

Et

M. L. _____, ci-après "l'Employé".

Les parties ci-dessus concluent ce qui suit :

Préambule

La Société souhaite employer l'Employé au plus tôt, dès que celui-ci sera libéré de ses devoirs et obligations envers son présent employeur.

Ces devoirs et obligations sont connus de la Société et comprennent, si aucun autre accord n'est conclu dans les prochains jours, un préavis de trois mois de même qu'une période de non-concurrence de trois mois.

En conséquence, les parties souhaitent signer le présent contrat de travail, lequel les lie dès le jour de sa signature, mais sachant que l'Employé ne commencera son nouveau travail que lorsqu'il aura été libéré de ses obligations envers son présent employeur, i.e. à la fin de son préavis et de sa période de non concurrence.

1. Position

L'Employé est engagé auprès de la Société comme courtier, en accord avec les termes et conditions du présent contrat.

2. Termes

Le présent contrat prendra effet à la date à laquelle l'Employé commencera son emploi et restera ensuite en vigueur durant une période de deux ans. Trois mois avant son terme, le présent contrat pourra être renouvelé ou prolongé par consentement mutuel des parties.

3. Salaires

En compensation de son travail, l'Employé recevra les paiements suivants:

a) Un salaire brut annuel fixe de **CHF 216'000.-**, payable en

douze versements mensuels de **CHF 18'000.-**.

b) Une avance de **CHF 39'600.-** payable en deux fois la première année et d'un montant identique la deuxième année. Ce montant sera ajouté au salaire brut annuel du paragraphe a) pour les calculs de participation (les paiements seront faits tous les 6 mois).

c) Une contribution de **42%** calculée sur les bénéfices générés par l'Employé avec ses clients.

Cette contribution sera calculée tous les deux mois (ci-après «période de calcul»). Si le montant de la contribution est supérieur au salaire fixe tel que décrit sous a) et b) (CHF 18'000.- + CHF 3'300.- = CHF 21'300.-), l'Employé recevra la différence (montant fixe minimum de contribution) dans le mois suivant la période de calcul.

4. Clause de performance

Si, après une période de douze mois, les bénéfices générés par l'Employé ne couvrent pas le salaire fixe annuel brut mentionné ci-dessus ainsi que les contributions annuelles, la Société aura le droit de réduire le salaire fixe annuel brut jusqu'à un maximum de 20%.

5. Conditions générales

Le «Règlement général du personnel» est annexé et constitue une partie intégrante du présent contrat.

Tout point non couvert par le présent contrat ou son Règlement annexé sera réglé par les dispositions applicables du Code des obligations suisse.

6. Conditions spéciales

Non concurrence

L'Employé s'engage par la présente à ne pas rivaliser personnellement avec la Société ou l'une de ses succursales ou filiales, à ne pas travailler pour l'un de ses concurrents, et à ne prendre aucun intérêt ou participation dans quelque domaine commercial que ce soit de l'un des concurrents de la Société de même que comme associé, collaborateur ou quelque autre fonction, où que ce soit en Suisse, pendant une période de trois mois suivant la fin du présent contrat.

Dans le cadre du présent contrat, le terme «concurrent» doit être compris comme toute société, corporation, entité ou établissement actif dans le domaine du courtage pour tout instrument financier de court, moyen ou long terme (en particulier les dépôts, FRAs, taux d'intérêts swap, obligations et actions), à l'exception des banques qui ne travaillent pas directement comme intermédiaire dans ce type d'opération.

Pas de période d'essai

La période d'essai de trois mois figurant à l'article 2 du «Règlement général du personnel de la Compagnie Financière Q._____ SA et de ses sociétés affiliées en Suisse» n'est pas applicable au présent contrat de travail.

Dépenses de train

La Société devra rembourser à l'Employé ses dépenses annuelles de trains entre Lausanne et Milan.

7. Juridiction

Tout litige découlant du contenu, de l'interprétation ou des performances du présent contrat ou du Règlement Général du personnel qui en fait partie intégrale, devra être soumis à la juridiction compétente des Tribunaux de Lausanne.

(...)." "

Une entrée anticipée du demandeur au service de la défenderesse présupposait l'accord de son employeur H. _____ SA. A ce défaut, le début de son activité auprès de la défenderesse devait être différé de six mois correspondant au délai de résiliation de trois mois et à une clause de non-concurrence de trois mois liant les deux sociétés. H. _____ SA a d'ailleurs été informée des discussions entre le demandeur et la défenderesse en raison de la demande de levée de la clause de non-concurrence résultant d'une convention passée entre les deux sociétés, H. _____ SA et Q. _____ SA, qui prévoit un délai de non-concurrence de trois mois en cas de "passage" d'un employé de l'une des sociétés à l'autre. Selon B. _____, employé de [...] depuis 1992, la défenderesse avait le droit d'embaucher le demandeur sous contrat chez elle pour autant qu'elle respecte cette clause de non-concurrence.

H. _____ SA a donné son accord au départ du demandeur et à son entrée au service de la défenderesse. Cette société a ainsi accepté de réduire la durée de la clause de non-concurrence de trois mois à six semaines en ce qui concerne le demandeur et l'a expressément libéré de son obligation de travailler avant l'échéance du délai de résiliation que lui imposait son contrat de travail. H. _____ SA n'a exigé aucune contrepartie.

D'après l'ancien employeur du demandeur, H. _____ SA, les «performances réalisées» par le demandeur (courtage brut payé par les

clients attribués à celui-ci) se sont élevées à 493'336 fr. pour l'année fiscale 2002, 288'116 fr. pour l'année fiscale 2003 et 178'924 fr. pour les neuf mois de l'année fiscale 2004. Selon B._____, la place du demandeur chez H._____ SA était menacée du fait de l'insuffisance de ses performances. Le témoin a précisé que des courriels ont été échangés à ce sujet, mais que la défenderesse ne pouvait pas le savoir à cette époque, puisque ces éléments étaient restés internes. Le demandeur avait pourtant bonne réputation sur les marchés financiers et disposait d'une bonne clientèle.

Interrogés sur le point de savoir si, dans la profession de broker du demandeur, il faut un certain temps à partir de l'engagement avant d'obtenir de bons résultats, les témoins K._____, P._____ et X._____ ont confirmé que cela prend quelques mois. Quant à Q._____, employé de la société F._____ à Londres, il a répondu que cela dépend de la société que le courtier rejoint. Si la société est efficace dans son domaine, il ne faut pas attendre longtemps pour obtenir de bons résultats. En revanche, s'il s'agit d'une "start-up", cela prend quelques mois, comme dans n'importe quel travail. Il a précisé qu'une période de mise en route d'une année est très largement comptée, à moins que la société ne vienne de démarrer. Quant à la manière de déterminer le pourcentage de la rémunération (ratio) payée à l'employé, Q._____ a expliqué que, partout où il a travaillé, le bonus était discrétionnaire, mais qu'il s'élevait généralement à 33-35% de la totalité du revenu. Selon P._____ et T._____, il n'est pas inusuel de rencontrer des contrats prévoyant un engagement fixe de deux ans sans temps d'essai dans la profession, ces conditions ne s'appliquant pas à tout le monde, mais à de "grosses pointures", étant précisé que, selon P._____, le demandeur était considéré comme une "moyenne à grosse pointure". D'après ces témoins, le taux de 42 % prévu à l'article 3 lettre c du contrat de travail est particulièrement élevé et réservé aux courtiers qui réalisent des performances au-dessus de la moyenne.

5. Il est admis que le demandeur a été engagé en qualité de courtier par la défenderesse et a pris ses fonctions auprès d'elle le 23 novembre 2004.

6. Entre décembre 2004 et mai 2005, le demandeur a perçu une rémunération brute de 132'600 francs.

7. En date du 25 mai 2005, une séance a réuni le demandeur et les représentants de la défenderesse, à savoir M._____, P._____ et T._____. Les performances du demandeur ont alors été discutées, la défenderesse considérant qu'elles étaient insuffisantes. La discussion a eu pour objet la réduction du salaire minimum qui était garanti au demandeur à 12'000 fr. brut par mois en lieu et place des 18'000 fr. brut par mois prévus dans le contrat de travail.

Dès lors que le demandeur s'apprêtait alors à partir pour un congé de cinq jours, les parties ont décidé de se revoir le 31 mai 2005.

8. Les parties se sont revues le 31 mai 2005. Lors de cette séance, la défenderesse a fait part au demandeur de son intention de mettre fin à leurs rapports contractuels. Le demandeur en a demandé une confirmation écrite immédiate, qui lui a été remise sans délai.

Ce document a la teneur suivante:

" (...)

Monsieur
L._____
[...]
[...]

(...)

Faisant suite à la discussion que vous avez eue avec Monsieur M._____, nous vous confirmons notre décision de cesser notre collaboration. Cependant, suite à certaines dispositions de votre contrat de travail et à votre refus d'accepter de nouvelles conditions de rémunération, nous allons prendre contact avec notre avocat afin de régler cette affaire de la façon la plus satisfaisante pour les deux parties.

Dès lors, jusqu'à la résolution de ce litige, vous êtes toujours employé de Q._____ SA et par conséquent rémunéré par la société, jusqu'au terme à définir de votre contrat de travail. Cependant, nous vous libérons de votre

obligation de venir travailler dès ce jour, ce qui implique également que vos vacances seront comprises dans cette période.

(...)".

Le demandeur a ainsi quitté le bureau.

9. Par lettre signature et courrier A datée du 6 juin 2005, la défenderesse a envoyé au demandeur la lettre de résiliation suivante:

"(...)

Nous référant à nos récents entretiens, nous vous informons que nous résilions le contrat de travail qui nous lie avec effet immédiat, et ce en invoquant les justes motifs suivants:

- 1/ Lors des pourparlers qui ont précédé la signature de votre contrat de travail, vous nous avez donné toute une série d'indications relatives à votre expérience et à vos performances, ainsi qu'à la clientèle et aux relations auxquelles vous aviez accès. Vous nous avez assuré que, de cette manière, vous produisiez un chiffre d'affaires qui couvrirait largement la rémunération convenue. C'est ainsi sur la base de ces indications et des qualités de broker dont vous vous êtes vanté que nous avons décidé de vous engager.
- 2/ C'est également sur la base de ces informations que le système de votre rémunération a été convenu.
- 3/ Depuis votre entrée au service de Q. _____ SA, vous avez généré par votre propre production un chiffre d'affaires total de Fr. 110'000.- en chiffres ronds en sept mois d'activité, ce qui représente une moyenne mensuelle de Fr. 15'800.-. Une telle performance est totalement incompatible avec les assurances que vous nous avez données avant votre engagement et nous ne pouvons dès lors qu'en conclure que soit nous avons été induits en erreur au moment de contracter, soit vous ne remplissez pas les obligations qui sont les vôtres à l'égard de notre société. Dans le premier cas, nous nous prévalons de l'erreur essentielle dans laquelle nous nous sommes trouvés pour invalider le contrat de travail. Dans le second cas, nous invoquons votre inactivité comme juste motif de résiliation immédiate.
- 4/ Le constat de votre inactivité résulte de la confrontation de votre performance telle que mentionnée ci-dessus à celle réalisée par vos collègues, dont la moyenne est de Fr. 303'000.- de production pour la période de janvier à mai 2005, alors que la vôtre totalise Fr. 95'000.- pour la même période.
- 5/ Vous n'avez pas été capable de nous donner la moindre explication raisonnable sur une telle situation et il ne peut dès lors être question dans ces conditions de maintenir des rapports de travail qui s'inscrivent dans une telle disproportion entre les prestations de l'employeur que nous sommes et celles de l'employé que vous êtes.
- 6/ En conséquence de ce qui précède, vous n'êtes dès ce jour plus employé de Q. _____ SA et nous vous ferons parvenir dans les jours qui viennent un décompte final d'une part et un certificat de travail d'autre part.

(...)."

Cette lettre a été adressée à l'ancien domicile du demandeur, à [...] à [...], alors qu'il était domicilié depuis plusieurs mois au [...] à [...]. Il n'est pas établi qu'il ait reçu la lettre signature. L'attestation de la poste faisant état d'une distribution du courrier envoyé le 7 juin 2005, produite par la défenderesse, ne porte en effet pas la signature du demandeur. Il a en revanche reçu le 20 juin 2005 le pli simple du 6 juin 2005 envoyé le 7 juin 2005, à la suite du renvoi par la poste de ce pli de l'ancienne à la nouvelle adresse.

Entendue comme témoin, D._____, responsable des ressources humaines de la défenderesse, a déclaré que la lettre en question avait été envoyée à l'adresse qui figurait dans le dossier du demandeur et qu'elle n'a, pour sa part, eu connaissance de son changement d'adresse que le 14 juillet 2005 à l'occasion d'un entretien téléphonique avec le demandeur qui lui demandait un certificat de travail. La Cour retient cette déposition.

10. Le dernier décompte de salaire du demandeur remonte au 10 juin 2005, pour la période du 1er au 30 juin 2005. Depuis lors, il n'a plus rien reçu de la défenderesse. En outre, le demandeur n'a touché que le premier des quatre versements de 19'800 fr. prévus dans son contrat de travail.

11. Le 20 juillet 2005, la défenderesse a adressé un certificat de travail au demandeur.

12. L'intervenante a versé au demandeur les indemnité de chômage suivantes pour la période du mois de juillet 2005 au mois d'avril 2006: 1'572 fr. 20, 5'018 fr. 65, 4'824 fr. 70, 4'627 fr. 70, 4'824 fr. 70, 4'824 fr. 70, 4'841 fr. 95, 4'477 fr. 85, 5'062 fr. 35, 4'469 fr. 90, soit 44'534 fr. 70 au total.

Par déclaration du 26 octobre 2005, le demandeur a reconnu accepter la subrogation légale de l'intervenante dans les droits qu'il invoque lui-même contre la défenderesse.

Par lettre du 31 octobre 2005, l'intervenante a fait connaître à la défenderesse sa prétention en subrogation légale dans les droits du demandeur.

Le 8 décembre 2005, le SECO a autorisé l'intervenante à mandater un représentant légal pour les besoins de la présente procédure, lequel agit au bénéfice d'une procuration ad hoc.

Par courrier du 15 décembre 2005, le demandeur a confirmé qu'il ne s'opposait pas à la subrogation en question.

13. Le demandeur allègue avoir un solde de dix-huit jours de vacances pour l'année 2005 à prendre en 2006.

14. Il est admis que, dès le 2 mai 2006, le demandeur a retrouvé un emploi.

15. Une expertise a été confiée à Michel Nicolet, expert-comptable, d'Audict Fiduciaire SA, qui a déposé son rapport principal le 1^{er} mars 2007 et un rapport complémentaire le 11 septembre 2007.

Selon l'expert, le courtage généré par le demandeur, dont le début de l'activité effective date du 23 novembre 2004, a été de 2'478 fr. 25 arrondis à 2'500 francs pour le mois de novembre 2004 et de 12'369 fr. 43 arrondis à 12'400 fr. pour le mois de décembre 2004. Le détail du chiffre d'affaires réalisé par le demandeur pour la période de janvier à mai 2005 est le suivant: 31'400 fr. pour le mois de janvier, 24'600 fr. pour le mois de février, 22'100 francs pour le mois de mars, 16'000 fr. pour le mois d'avril et 500 fr. pour le mois de mai. Cela représente un total de 94'600 fr. et une moyenne de 18'920 fr. par mois, alors que le chiffre d'affaires réalisé par les treize autres courtiers de la défenderesse, pour la même période, représente un total de 4'264'400 fr., soit une

moyenne de 328'000 fr. par courtier. L'expert relève toutefois qu'un seul courtier a atteint un chiffre d'affaires mensuel moyen de plus de 200'000 fr. et que deux courtiers ont réalisé un chiffre d'affaires mensuel moyen de plus de 100'000 francs, alors que les autres courtiers ont généré des chiffres d'affaires moyens d'une grande dispersion, se situant entre 7'300 fr. pour le plus médiocre et 86'120 fr. pour le meilleur. Selon l'expert, la moyenne arithmétique simple des dix courtiers les moins performants représente un montant de 37'500 francs. Pondérant cette statistique en supprimant les données relatives à certains courtiers qui cumulaient d'autres fonctions auprès de la défenderesse, l'expert a constaté que la moyenne arithmétique simple des sept courtiers les moins performants représentait un montant de 48'000 fr., les chiffres d'affaires moyens se situant entre 18'920 fr. pour le plus médiocre et 86'120 fr. pour le meilleur.

D'après l'expert, la rémunération de base de la société F._____ était de 265'000 fr., alors que celle de Q._____ SA s'élevait à 216'000 fr., le chiffre d'affaires minimum à atteindre étant approximativement le même. Les conditions salariales de base proposées par F._____ étaient de 20% à 25% supérieures à celles offertes par Q._____ SA.

A la question de savoir à partir de quel moment un broker d'expérience réalise des performances valables auprès d'une nouvelle structure, l'expert répond que de telles performances sont réalisables dès le début de l'activité, mais que l'environnement professionnel et la position de la société dans son marché sont des éléments essentiels dont il faut tenir compte. L'expert a recensé le nombre de clients traités par courtier et par mois au regard du total des clients recensés sur la période de janvier à mai 2005. Il a constaté que le demandeur n'avait travaillé, pendant cette période, qu'avec quatre clients et qu'il n'avait donc pu réaliser que peu d'affaires avec ce potentiel, qui n'avait pas été développé. C'est principalement l'étroitesse de la clientèle du demandeur qui a représenté son handicap principal; le potentiel initial ainsi que la capacité de développement des affaires par le demandeur ne correspondaient pas aux attentes de la défenderesse, en dépit des efforts déployés par ce dernier. L'expert relève encore que le nombre de clients avec lesquels les courtiers

ont traité ainsi que le montant des affaires réalisées au cours des cinq premiers mois de l'année 2005 n'indiquent pas une baisse de régime comparable à celle constatée chez le demandeur. En outre, sur la base des données statistiques auxquelles il a eu accès, l'expert affirme que l'environnement de Q. _____ SA ne constitue aucunement une entrave à l'activité des brokers.

Selon l'expert, le coût global généré par le demandeur a représenté pour la défenderesse, pour l'année 2005, un montant total de 386'000 fr. environ au minimum. Pour la période complète de l'activité du demandeur, la moyenne mensuelle des courtages réalisés est de 15'600 fr. environ. Après une pointe d'activité en janvier 2005, à 31'400 fr., le chiffre d'affaires du demandeur a régulièrement décliné jusqu'en mai 2005. L'expert précise que le chiffre d'affaires réalisé par le demandeur est quantitativement excessivement faible pour le mois de mai 2005, dès lors que, selon la statistique mensuelle de mai 2005, le chiffre d'affaires total de la société représente 1'055'700 fr. et le volume d'affaires réalisées par le demandeur est de 0,047%. L'expert constate toutefois que, pour les cinq premiers mois de l'année 2005, le chiffre d'affaires de la majorité des courtiers de la défenderesse est en diminution. Il relève cependant que le chiffre d'affaires du demandeur pour le mois de décembre 2004, soit 12'500 fr., est modeste et qu'il s'inscrit à un niveau inférieur par rapport à la moyenne de l'année 2004 chez son précédent employeur.

16. D'autres faits allégués et admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du présent procès, ne sont pas reproduits ci-dessus.

17. Par demande du 28 juillet 2005, L. _____ a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes:

- I. Q. _____ SA est débitrice de Monsieur L. _____ et lui doit prompt paiement d'un montant en capital, intérêts et frais d'un montant de CHF 386'908.05 (trois cent quatre-vingt six mille neuf cent huit francs suisses et cinq centimes), moins les éventuelles retenues légales, plus intérêt à 5% l'an dès le 6 juin 2005.
- II. Q. _____ SA est condamnée à verser à Monsieur L. _____ une indemnité d'un montant de six mois de salaires, compléments

- inclus, _____ soit
CHF 127'800 (cent vingt-sept mille huit cents francs suisses).
III. Q. _____ SA est enjointe à faire parvenir à Monsieur L. _____ un
certificat de travail."

Par réponse du 3 novembre 2005, Q. _____ SA a conclu, avec
suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande.

Par demande complémentaire du 11 janvier 2006, S. _____,
tout en s'en remettant à justice, s'agissant des conclusions principales,
prises ou à prendre, entre le demandeur et la société défenderesse, a pris,
avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes:

- "I Admettre son action.*
*II Dire que, à due concurrence des conclusions adjudgées à L. _____
contre Q. _____ SA, S. _____ est subrogée dans les droits de
L. _____, en remboursement de la somme de
Fr. 25'712.65 (vingt-cinq mille sept cent douze francs et soixante-
cinq centimes), et de toutes indemnités de chômage qu'elle sera
encore éventuellement amenée à lui régler, selon précisions à
donner en cours d'instance."*

Par réplique du 15 février 2006, L. _____ a pris, avec dépens,
la conclusion complémentaire suivante:

- "IV.-** Q. _____ SA doit au demandeur fr. 14'727.- (quatorze mille sept
cent vingt-sept francs) avec intérêt à 5% l'an dès ce jour."

Par réplique du 13 mars 2006, S. _____, tout en s'en
remettant à justice s'agissant des conclusions principales, a augmenté les
conclusions résultant de sa demande complémentaire et a pris, avec suite
de frais et dépens, les conclusions suivantes:

- "I Admettre l'action.*
*II Dire que, à due concurrence des conclusions adjudgées à L. _____
contre Q. _____ SA, S. _____ est subrogée dans les droits de
L. _____, en remboursement de la somme de
Fr. 35'002.45 (trente-cinq mille deux francs et quarante-cinq
centimes), et de toutes indemnités de chômage qu'elle sera encore
éventuellement amenée à lui régler selon précisions à donner en
cours d'instance."*

Par duplique du 20 avril 2006, Q. _____ SA a conclu, avec
suite de frais et dépens:

- "I. Au rejet des conclusions de la Réplique de L._____.
- II. A ce que M. L._____ est tenu de relever Q._____ SA de toute condamnation en capital, intérêts, frais et dépens dont elle pourrait faire l'objet à l'égard de S._____.
- III. Le sort des conclusions de S._____ prises dans sa Demande complémentaire et dans sa Réplique est fixé à dire de justice."

Par déterminations du 15 mai 2006, l'intervenante, tout en s'en remettant à justice s'agissant des conclusions principales, a augmenté les conclusions résultant de sa demande complémentaire et a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes:

- I Admettre l'action.*
- II Dire que, à due concurrence des conclusions adjudgées à L._____ contre Q._____ SA, S._____ est subrogée dans les droits de L._____, en remboursement de la somme de Fr. 44'534.70 (quarante-quatre mille cinq cent trente-quatre francs et septante centimes), et de toutes indemnités de chômage qu'elle sera encore éventuellement amenée à lui régler, selon précisions à donner en cours d'instance."*

Dans son mémoire de droit du 29 octobre 2008, L._____ a arrêté ses conclusions à 507'927 fr., soit 306'000 fr. au titre de solde de salaire de base, 59'400 fr. au titre de solde de complément de salaire, 127'800 fr. au titre d'indemnité pour résiliation injustifiée et 14'727 fr. au titre d'indemnité pour le solde des jours de vacances qu'il n'a pas pris en 2005.

Dans son mémoire de droit du 29 octobre 2008, l'intervenante a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes:

- I Admettre son action.*
- II Dire que, à due concurrence des conclusions adjudgées à L._____ contre Q._____ SA, S._____ est subrogée dans les droits de celui-ci, à concurrence de Fr. 63'173.70.-- (soixante-trois mille cent septante-trois francs et septante centimes), plus intérêt à 5% l'an dès la date moyenne du 1^{er} janvier 2006."*

Interpellés à l'audience préliminaire, le demandeur et la défenderesse n'ont pas contesté l'augmentation de conclusions de S._____.

En droit:

I. Le demandeur conclut au paiement par la défenderesse de la somme de 507'927 fr. à titre de salaire pour la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 novembre 2006, soit 306'000 fr., de solde d'un complément de salaire de 59'400 fr., d'indemnité pour résiliation immédiate injustifiée équivalant à six mois de salaire, soit 127'800 francs, et d'indemnité pour le solde des jours de vacances qu'il n'a pas pris en 2005, soit 14'727 francs.

La défenderesse conclut au rejet des conclusions du demandeur. Elle expose qu'elle était, au vu des circonstances, en droit d'invalider le contrat de travail ou qu'il existait des justes motifs pour résilier celui-ci avec effet immédiat. Elle considère en outre que le montant relatif à un solde de vacances est également infondé dès lors qu'il y a eu compensation des jours de vacances qui restaient à prendre par le demandeur dans la période de libération de son obligation de travailler.

II. a) Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO (Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220). Ce contrat a été résilié avec effet immédiat par la défenderesse, par courrier du 6 juin 2005, pour le motif que les prestations fournies par le demandeur étaient insatisfaisantes et qu'elles ne correspondaient pas aux performances qu'il avait promises lors de son engagement.

b) La résiliation d'un contrat résulte de l'exercice d'un droit formateur résolutoire (ATF 123 III 86 consid. 2b, JT 1998 I 30; Engel, Traité des obligations en droit suisse, 2e éd., p. 30), soit d'une manifestation unilatérale de volonté, soumise à réception, autrement dit d'une déclaration de volonté qui ne déploie ses effets qu'en cas de réception (Engel, op. cit., p. 33). Le Code des obligations a en effet adopté, entre les quatre systèmes possibles (émission, expédition, réception, information),

celui de la réception. Les manifestations unilatérales de volonté soumises à réception ne produisent donc leurs effets que depuis leur arrivée dans la sphère de puissance du destinataire. Une déclaration écrite sera considérée comme parvenue dans cette sphère, si, d'après l'expérience de la vie et dans des circonstances normales, la prise de connaissance de la déclaration ne dépend plus que du destinataire lui-même ou de l'organisation de son train de maison ou de son entreprise. Il s'ensuit que la déclaration produit ses effets même si le destinataire n'en prend pas connaissance, à dessein ou non. Il ne peut ainsi alléguer en sa faveur l'absence pour cause de maladie, de voyage ou de vacances, ni que la lettre parvenue dans sa sphère a été égarée (Engel, op. cit., pp. 132-133).

Ces principes prévalent notamment pour la résiliation d'un contrat de travail. Soumise à réception, la résiliation de ce contrat déploie ses effets dès qu'elle parvient dans la sphère de puissance du destinataire. Si le congé est envoyé par pli recommandé et que le destinataire ne retire pas la lettre dans le délai de dépôt postal, il est réputé l'avoir reçue le dernier jour de ce délai. Il en va notamment ainsi de l'employé qui s'absente de son domicile pour plusieurs semaines, sans en avoir informé son employeur (Wyler, Droit du travail, 2ème éd., pp. 439-440).

c) En l'espèce, il n'est pas établi que le pli adressé sous lettre signature au demandeur lui ait effectivement été remis. Il n'est pas non plus établi que le demandeur ait communiqué son changement d'adresse à la défenderesse avant la résiliation de son contrat de travail. Cependant, la lettre du 31 mai 2005 relative à la décision de la défenderesse de mettre fin à leurs relations contractuelles, remise en mains propres, comporte l'ancienne adresse du demandeur. On pouvait dès lors attendre de ce dernier qu'il indique à la défenderesse que cette adresse n'était plus d'actualité. Faute de l'avoir fait, le demandeur doit se laisser imputer la non-réception effective de la lettre du 6 juin 2005 envoyée à son ancienne adresse le 7 juin 2005 et distribuée le 8 juin 2005. Autrement dit, cette lettre - et la manifestation de volonté qu'elle comporte - est censée avoir été reçue par le demandeur le 8 juin 2005. Le contrat a dès lors pris fin ce jour-là.

III. a) La lettre du 6 juin 2005 peut être interprétée comme comportant une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat et une invalidation du contrat pour erreur essentielle.

En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. 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 (TF 4A_199/2008 du 2 juillet 2008; ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JT 2004 I 63; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 127 III 351 consid. 4a, rés. in JT 2001 I 369 et les arrêts cités), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JT 2004 I 63; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 consid. 4.1, rés. in JT 2004 I 63; ATF 117 II 560 consid. 3b, JT 1993 I 148). 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, rés. in JT 2004 I 63; ATF 127 III 86 consid. 2c, rés. in JT 2001 I 160). Pour déterminer s'il existe des justes motifs de licenciement, le juge applique

les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) et apprécie librement la situation (art. 337 al. 3 CO). A cet effet, il prend 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 (TF 4C.403/2004 du 1^{er} février 2005; ATF 127 III 351 consid. 4a, rés. in JT 2001 I 369; ATF 116 II 145 consid. 6a). Cependant, dès lors que la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle, elle doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 351 consid. 4a, rés. in JT 2001 I 369 et les références citées).

Une baisse de production du travailleur n'est en principe pas un motif de licenciement avec effet immédiat (ATF 127 III 351 consid. 4b/bb, rés. in JT 2001 I 369). De même, lorsqu'un employé déçoit les espérances que l'employeur plaçait en lui, et que ce dernier se plaint de son rendement insuffisant, cela ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat (ATF 97 II 142 consid. 2a, rés. in JT 1972 I 157). En outre, une mauvaise prestation de travail ne suffit pas à justifier une résiliation immédiate, notamment lorsque le travailleur pourrait, pendant la durée du délai de résiliation, être engagé d'une autre manière dans l'entreprise (Wyler, op. cit., p. 496; TF 4C.403/2004 du 1^{er} février 2005). En ce qui concerne les fausses indications données lors de l'engagement, le fait de passer sous silence des éléments concernant les qualifications professionnelles, au cours de la phase de négociation précontractuelle, n'est pas un motif suffisant justifiant une résiliation immédiate. En revanche, des propos non conformes à la vérité concernant des qualifications relatives à d'anciennes fonctions, tels que l'existence d'un certificat de capacité (en réalité inexistant), sont propres à ébranler le rapport de confiance réciproque. Des indications inexactes, telles qu'un faux certificat de travail donné par l'employeur à l'appui d'une candidature, peuvent justifier l'invalidation du contrat conclu pour dol, auquel cas l'art. 320 al. 3 CO trouve application (ATF 132 III 242, JT 2006 I 149). Dans un tel cas, l'employeur dispose alors du choix entre l'application des règles relatives à l'invalidation ou de celles relatives au licenciement avec effet immédiat (Wyler, op. cit., pp. 500-501).

b) En l'espèce, la défenderesse invoque les deux voies dans son courrier du 6 juin 2005.

Premièrement, elle fait valoir que, lors des pourparlers, le demandeur a mis en avant de nombreux arguments qui constituaient autant d'assurances quant à ses qualités professionnelles et au bagage commercial qu'il apportait à la défenderesse. Ces éléments reposent exclusivement sur la déposition de P._____. Cependant, comme mentionné à titre liminaire, son témoignage ne peut être retenu au vu de son rôle et de sa fonction au sein de la défenderesse. Les faits rapportés ci-dessus ne sont dès lors pas établis et les preuves que le demandeur aurait donné de fausses informations à la défenderesse à son sujet ainsi qu'au sujet de ses performances passées ou futures font ainsi défaut.

L'invocation d'une erreur essentielle ou d'un dol et de justes motifs liés aux pourparlers contractuels, en rapport avec la performance effective du demandeur ne peut ainsi pas entrer en considération dans le cas d'espèce.

Deuxièmement, la défenderesse invoque le rendement insuffisant du demandeur pour justifier son licenciement avec effet immédiat. Il résulte de l'expertise que les performances du demandeur étaient faibles par rapport à celles des autres courtiers. En outre, selon l'expert et le témoin Q._____, un courtier expérimenté et compétent est immédiatement rentable à moins qu'il ne rejoigne une start-up. C'est donc en vain que le demandeur soutient qu'il lui fallait un délai pour démarrer. Cependant, il est exclu de voir dans cette situation un motif de licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable. On pourrait certes concevoir que l'employeur qui rémunère de manière conséquente un courtier puisse exiger de lui un certain rendement et qu'à certaines conditions, une absence de performances, malgré un ou des avertissements, puisse conduire à un licenciement immédiat qui soit justifié. En l'espèce toutefois, la défenderesse a convoqué le demandeur à _____ une _____ séance _____ le 25 mai 2005, puis le 31 mai 2005 et le licenciement est intervenu

en l'absence de tout avertissement. Le demandeur ne s'est ainsi pas vu offrir la possibilité d'améliorer ses prestations. La défenderesse a seulement estimé que les performances chiffrées réalisées par le demandeur en six mois étaient insatisfaisantes, ce qui ne justifie en rien le licenciement immédiat litigieux.

c) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'employeur doit en outre notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. Sauf circonstances particulières, ce délai est de deux à trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate. Peuvent justifier une prolongation de quelques jours du délai de réflexion des circonstances exceptionnelles, telles que des questions d'organisation inhérentes aux personnes morales, la nécessité de discuter du licenciement envisagé avec une représentation des travailleurs ou un syndicat, ou encore le temps nécessaire à éclaircir le déroulement des faits et à procéder à des vérifications qui peuvent prendre du temps (Wyler, op. cit., p. 502; TF 4A_169/2007 du 20 août 2007; ATF 130 III 28 consid. 4.4, rés. in JT 2004 I 63). La partie qui tarde à résilier un contrat de travail pour de justes motifs est considérée avoir renoncé à se prévaloir de ce moyen (ATF 97 II 142, rés. in JT 1972 I 157) et est forclosée de son droit (Wyler, op. cit., p. 503).

En l'espèce, la défenderesse n'établit pas qu'elle a dû effectuer diverses investigations ou opérations de vérifications entre la séance du 25 mai 2005 et celle du 31 mai 2005 ni entre cette date et l'envoi du courrier du 6 juin 2005. La résiliation des rapports de travail pour justes motifs avec effet immédiat du 6 juin 2005 est donc tardive, outre qu'elle est infondée.

d) En définitive, il n'y a pas lieu d'admettre le bien-fondé des motifs de licenciement invoqués par la défenderesse à l'appui de la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat, telle que notifiée tardivement le 6 juin 2005. Partant, la lettre du 6 juin 2005 doit être considérée comme un licenciement immédiat sans justes motifs et donne

le droit au demandeur de faire valoir les prétentions de l'art. 337c al. 1 CO.

Il convient dès lors d'examiner plus avant les prétentions du demandeur.

IV. a) A teneur de l'art. 337c al. 1 CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée. La prétention du travailleur fondée sur cette disposition est une créance en dommages-intérêts (ATF 117 II 270 consid. 3b, rés. in JT 1992 I 398; SJ 1997 p. 149). Le travailleur dispose ainsi d'une créance en réparation de l'intérêt qu'il a à l'exécution du contrat (dommages-intérêts positifs). Il doit se retrouver dans la même situation pécuniaire que si la résiliation immédiate n'avait pas eu lieu. Cette créance en dommages-intérêts comprend le salaire que le travailleur aurait touché, la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou les indemnités de départ, et le paiement des vacances, notamment (Wylter, op. cit., pp. 513-514). La disposition légale, à son deuxième alinéa, prévoit que le montant alors calculé est imputé des sommes que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO).

b) En l'espèce, le demandeur prétend au versement par la défenderesse d'un solde de salaire de base sur dix-sept mois (du 1er juillet 2005 au 30 novembre 2006) à 18'000 fr., soit 306'000 fr., d'un solde de complément de salaire équivalant à la différence entre le montant de 79'200 fr. stipulé dans le contrat de travail et la somme reçue par 19'800 fr., soit 59'400 fr., ainsi que d'une indemnité pour dix-huit jours de vacances non prises, soit 14'727 francs.

aa) Le contrat qui liait les deux parties prévoit qu'il prend effet à la date à laquelle le demandeur entre en fonction, soit le 23

novembre 2004, et qu'il reste en vigueur deux ans à compter de cette date. Le contrat devait donc durer jusqu'à la fin du mois de novembre 2006 et, dès lors que le licenciement immédiat n'était pas justifié, le demandeur a droit à son salaire jusqu'à ce moment. Dans la mesure où il ressort de l'instruction que le demandeur a encore reçu le salaire relatif au mois de juin 2005, dix-sept mois de salaire doivent lui être versés. Quant au montant du salaire du demandeur, il s'élevait à 18'000 fr. bruts mensuellement, payable en douze versements par année. Sur une durée de dix-sept mois, cela représente donc une somme de 306'000 francs. La défenderesse n'ayant pas allégué ni établi que le demandeur aurait perçu un salaire durant toute ou partie de cette période auprès d'un autre employeur, ni le montant de cet éventuel salaire, aucune somme n'est à imputer sur ce montant.

bb) Le contrat prévoit également qu'en compensation de son travail, le demandeur reçoit notamment une avance de 39'600 fr. payable en deux fois la première année et d'un montant identique la deuxième année, ce montant devant être ajouté au salaire brut annuel pour les calculs de participation. En vertu de cette clause, le demandeur devait donc toucher 19'800 fr. à la fin des mois de mai 2005, novembre 2005, mai 2006 et novembre 2006, soit une somme de 79'200 fr. au total. Ayant reçu un montant de 19'800 fr., il reste donc créancier d'un solde de complément de salaire de 59'400 francs.

cc) Le demandeur allègue qu'il a droit à un solde de dix-huit jours de vacances pour l'année 2005.

A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1^{er} CO). Ainsi, en cas de résiliation avec effet immédiat, les vacances non prises doivent être rémunérées. Il convient toutefois de déterminer si le contrat de travail aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref. Dans cette hypothèse, l'indemnité due pour les vacances non prises entre dans les dommages-intérêts positifs de l'art. 337c al. 1 CO. En revanche, au-delà, on peut admettre que l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO inclut déjà le droit aux

vacances, dès lors que l'indemnisation porte sur une longue période au cours de laquelle le travailleur ne travaille pas (Wyler, op. cit., p. 514). Le critère est que le travailleur dispose, en sus des vacances, d'un nombre de jours suffisant pour la recherche d'un nouvel emploi. Ainsi, le Tribunal fédéral admet la compensation de cinq jours de vacances dans une période de libération de l'obligation de travailler de vingt jours, de même qu'une compensation de 2,7 ou 3,3 semaines de vacances dans une durée de libération de travailler de quatorze semaines (Wyler, op. cit., pp. 346-347).

En l'espèce, le demandeur a été libéré de son obligation de travailler dès le 31 mai 2005. La lettre remise à cette date mentionne que cela implique que les vacances du demandeur sont comprises dans cette période.

Dans la mesure où la durée séparant la fin extraordinaire du contrat de son terme ordinaire est importante, le solde de vacances dû au demandeur pour l'année 2005 est dûment compensé. Le demandeur n'a donc droit à aucune indemnité de ce chef.

En conclusion, le demandeur a droit, au titre de dommages-intérêts au sens de l'art. 337c al. 1 CO, à un solde de dix-sept mois de salaire de base, savoir 306'000 fr. (17 x 18'000 fr.), ainsi qu'à un solde de complément de salaire de 59'400 francs (3 x 19'800 fr.). Compte tenu de sa nature salariale, l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 1 CO est soumise aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC. La somme allouée au demandeur représente donc un montant brut (Wyler, op. cit., p. 514; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., n. 11 ad art. 337c CO, p. 290). Cette créance fondée sur l'art. 337c CO est exigible dès la fin du contrat de travail, en vertu de l'art. 339 CO (Wyler, op. cit., p. 583). Dès lors que le contrat prend fin au moment de la résiliation immédiate, qu'elle soit justifiée ou non (Wyler, op. cit., p. 513), l'intérêt moratoire court du lendemain de la réception du congé, soit, en l'espèce, dès le 9 juin 2005 (TF 4C.414/2005 consid. 6; Wyler, op. cit., p. 583).

V. a) En vertu de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances. Cette indemnité ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

En plus de l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO qui a pour but de replacer le travailleur dans la même situation qu'en cas de licenciement ordinaire, la loi prévoit ainsi, en cas de licenciement immédiat injustifié du travailleur, une deuxième indemnité, qui a une double finalité punitive et réparatrice. Elle vise principalement à sanctionner l'employeur qui a recouru au licenciement immédiat sans être au bénéfice d'un juste motif (Wyler, op. cit., p. 517; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 6 ad art. 337c CO; ATF 123 III 391, JT 1998 I 126). L'indemnité fondée sur cette disposition doit notamment combler l'atteinte à la personnalité du travailleur, à l'exclusion de tout autre manquement dans le cadre des rapports de travail (ATF 133 III 657 consid. 3.3.3.). Son allocation repose notamment sur la considération que le congé immédiat porte atteinte à la réputation du travailleur (ATF 133 III 657 consid. 3.4). L'indemnité doit être proportionnée dans la mesure de l'atteinte considérée (Wyler, op. cit., pp. 517-518). En outre, le licenciement immédiat injustifié constituant la mesure la plus grave qui puisse survenir dans la vie d'un travailleur, l'employeur fautif doit être systématiquement sanctionné. Le Tribunal fédéral a ainsi érigé en règle, dans une jurisprudence constante, la condamnation de l'employeur au versement d'une indemnité en cas de licenciement immédiat sans justes motifs. Le juge ne peut renoncer à fixer une indemnité que lorsque exceptionnellement, malgré l'absence de justes motifs, aucune faute ne peut être reprochée à l'employeur ou lorsque sa faute paraît si légère au regard de celle du travailleur que le versement d'une indemnité paraîtrait choquant (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 7 ad art. 337c CO).

Le montant accordé au travailleur s'apprécie à la lumière de toutes les circonstances. Il s'agit en premier lieu de prendre en compte le comportement de l'employeur et la gravité de sa faute, laquelle dépend notamment des motifs du congé. Il y a également lieu d'apprécier l'importance de l'atteinte aux droits personnels du travailleur qui s'évalue notamment en fonction des circonstances du licenciement, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, ainsi que de la manière dont le licenciement a été signifié. Enfin, il convient aussi de considérer l'incidence d'une éventuelle faute concomitante du travailleur qui peut donner lieu à réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisamment pour justifier le licenciement avec effet immédiat (Wylter, op. cit., p. 517; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 8 ad art. 337c CO; ATF 121 III 64, JT 1996 I 60; ATF 116 II 300, JT 1991 I 317). Une réduction en cas de faute concomitante du travailleur implique alors l'application de l'art. 44 CO par analogie (ATF 120 II 243, rés. in JT 1995 I 222).

b) En l'espèce, le demandeur prétend à une somme de 127'800 fr., soit six mois de salaire calculé avec le salaire complémentaire, au titre d'indemnité pour résiliation injustifiée.

Le licenciement immédiat n'étant en l'occurrence pas justifié, le demandeur a droit au versement d'une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO. Sans que l'on puisse retenir un vice de la volonté ou un motif de licenciement immédiat fondé sur des déclarations et promesses qu'auraient faites le demandeur dans la phase précontractuelle ou sur des prestations insuffisantes qu'il aurait fournies dans l'exécution de son travail, il est avéré que le demandeur a obtenu un contrat financièrement intéressant, qui impliquait un certain rendement de sa part. Ainsi, eu égard aux conditions favorables de ce contrat, à l'absence de faute de la part du demandeur, à la courte durée des rapports de travail et aux autres circonstances du licenciement, il convient d'allouer au demandeur une indemnité correspondant à un mois de salaire de base, soit 18'000 francs.

L'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO n'étant pas de nature salariale, dès lors qu'elle revêt une fonction mixte punitive et réparatrice et s'apparente à la peine conventionnelle. Elle n'est pas soumise aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC. Il s'agit d'un montant net (ATF 123 III 391, JT 1998 I 126; Wyler, op. cit., p. 518; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO; Duc, Les effets de la résiliation du contrat de travail dans le domaine des assurances sociales, in Le droit du travail en pratique, Journée 1990 de droit du travail et de la sécurité sociale, p. 100). Conformément à l'art 339 al. 1 CO, la créance en paiement de cette indemnité est immédiatement exigible. Elle porte intérêt à 5 % l'an dès la fin du contrat de travail (Wyler, op., cit., p. 519), soit, en l'espèce, dès le lendemain de la réception du congé, le 9 juin 2005 (TF 4C.414/2005 consid. 6; Wyler, op. cit., p. 583).

VI. La créance dont l'intervenante S._____ réclame le paiement pour la période du mois de juillet 2005 au mois de novembre 2006, s'élève à 63'173 fr. 70.

En l'espèce, l'intervenante est subrogée dans les droits du demandeur en versement du salaire qu'elle lui a versé, ceci à hauteur de la somme qui ressort des conclusions qu'elle a prises dans son mémoire de droit du 29 octobre 2008, cette augmentation, non contestée par les parties, étant opérante.

L'intervenante a donc droit au paiement de la somme de 63'173 fr. 70 plus intérêt à 5 % l'an dès une date moyenne. La période couverte étant celle de juillet 2005 à novembre 2006, le dies a quo est fixé au 15 février 2006. En outre, la subrogation ayant pour effet de priver le travailleur du droit de réclamer les sommes concernées, ce montant subrogé au bénéfice de l'intervenante est à déduire de la somme due par la défenderesse au demandeur selon chiffres ci-dessus.

VII. Dans sa demande du 28 juillet 2005, le demandeur réclamait de la part de la défenderesse la production d'un certificat de travail.

L'instruction ayant établi qu'un certificat de travail a été délivré au demandeur en date du 20 juillet 2005 et cette conclusion ne figurant plus dans les écritures ultérieures ou le mémoire de droit du demandeur, la conclusion en délivrance du certificat de travail n'a plus d'objet, à supposer qu'elle ait été maintenue.

Le demandeur prétendait également, dans cette écriture, au remboursement de la somme de 3'508 fr. 05, qui aurait, selon lui, été retenue à tort au titre d'impôt à la source sur les salaires qui lui ont été versés. Cette prétention n'apparaît cependant plus dans les écritures ultérieures du demandeur, ni dans le récapitulatif de ses conclusions dans le mémoire qu'il a déposé. On constate ainsi que le demandeur ne réclame plus rien de ce chef au stade du jugement et que cette conclusion n'a plus d'objet. De toute manière, cette prétention apparaît dénuée de fondement.

VIII. **a)** Selon l'art. 92 al. 1 CPC, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ceux-ci comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 litt. a et c CPC). Les frais de justice englobent l'émolument de justice, ainsi que les frais de mesures probatoires. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens du 17 juin 1986 (RSV 177.11.3). Les débours ont trait au paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée. A l'issue d'un litige, le juge doit rechercher lequel des plaideurs gagne le procès et lui allouer une certaine somme en remboursement de ses frais, à la charge du plaideur perdant. Lorsque aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, le juge peut réduire les dépens ou les compenser (art. 92 al. 2 CPC).

b) Obtenant gain de cause sur le principe mais succombant en partie sur les conclusions chiffrées prises à l'encontre de la défenderesse, le demandeur L._____ a droit à des dépens réduits d'un cinquième, à la charge de la défenderesse Q._____ SA, qu'il convient d'arrêter à 30'122 fr., savoir:

- a) 24'00 fr à titre de participation aux honoraires de son conseil;
- b) 1'200 fr pour les débours de celui-ci;
- c) 4'922 fr en remboursement des quatre cinquièmes de son coupon de justice.

Quant à l'intervenante S._____, obtenant entièrement gain de cause, elle a droit à de pleins dépens, à la charge de la défenderesse Q._____ SA, qu'il convient d'arrêter à 8'550 francs, savoir:

- a) 6'000 fr à titre de participation aux honoraires de son conseil;
- b) 300 fr pour les débours de celui-ci;
- c) 2'250 fr en remboursement de son coupon de justice.

**Par ces motifs,
la Cour civile,
statuant à huis clos,
prononce :**

- I. La défenderesse Q._____ SA doit payer au demandeur L._____ la somme de 365'400 fr. (trois cent soixante-cinq mille quatre cents francs), avec intérêt à 5 % l'an dès le 9 juin 2005, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles ainsi que du montant de 63'173 fr. 70 (soixante-trois mille cent septante-trois francs et septante centimes), avec intérêt à 5% l'an dès le 15 février 2006, et la somme de 18'000 fr. (dix-huit mille francs), avec intérêt à 5 % l'an dès le 9 juin 2005.

- II.** La défenderesse Q._____ SA doit payer à l'intervenante S._____ la somme de 63'173 fr. 70 (soixante-trois mille cent septante-trois francs et septante centimes) avec intérêt à 5% l'an dès le 15 février 2006.

- III.** Les frais de justice sont arrêtés à 6'152 fr. 50 (six mille cent cinquante-deux francs et cinquante centimes) pour le demandeur, à 13'873 fr. 50 (treize mille huit cent septante-trois francs et cinquante centimes) pour la défenderesse et à 2'250 fr. (deux mille deux cent cinquante francs) pour l'intervenante.

- IV.** La défenderesse versera au demandeur le montant de 30'122 fr. (trente mille cent vingt-deux francs) à titre de dépens.

- V.** La défenderesse versera à l'intervenante le montant de 8'550 fr. (huit mille cinq cent cinquante francs) à titre de dépens.

- VI.** Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

P. - Y. Bosshard

La greffière :

M. Bron

Du

Le jugement qui précède, dont le dispositif a été communiqué aux parties le 13 mai 2009, lu et approuvé à huis clos, est notifié, par l'envoi de photocopies, aux conseils des parties.

Les parties peuvent recourir au Tribunal cantonal dans les dix jours dès la notification du présent jugement en déposant au greffe de la Cour civile un acte de recours en deux exemplaires désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions en nullité, ou leurs conclusions en réforme dans les cas prévus par la loi.

Le présent jugement peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF et 90 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). L'art. 100 al. 6 LTF est réservé.

La greffière :

M. Bron