

COUR CIVILE

Audience de jugement du 10 avril 2014

Présidence de M. HACK, président

Juges : Mme Carlsson et M. Michellod

Greffière : Mme Germond

Cause pendante entre :

A.S. _____

(Me D. Rigot)

et

W. _____ **SA**

(Me B. Katz)

- Du même jour -

Délibérant immédiatement à huis clos, la Cour civile considère :

En fait :

Remarque liminaire :

En cours d'instruction, A.R._____, administrateur président de la défenderesse, et D.R._____, administrateur délégué de la défenderesse, ont été entendus en qualité de témoins. Compte tenu des liens étroits unissant ces témoins à la défenderesse, leurs déclarations ne seront retenues qu'autant qu'elles sont corroborées par d'autres éléments du dossier.

V._____, détective privé, a également été entendu en qualité de témoin dans le cadre de la présente procédure. Ses déclarations détaillées et circonstanciées sont retenues dès lors qu'il n'a pas provoqué les propos dont il fait état.

1. La défenderesse W._____SA, dont le siège est à Renens, route de Cossonay 101, est une société anonyme au capital actions de 50'000 fr., dont le but est l'"exploitation de garages, ateliers de réparations et opérations relevant de la branche automobile".

Son administrateur président est A.R._____.

2. Le demandeur A.S._____, né le 2 avril 1946, a débuté sa carrière chez la défenderesse en 1967.

Le demandeur est un ami d'adolescence de A.R._____, dont il connaît les enfants. Il est le parrain de sa fille B.R._____.

A.R._____ a présenté le demandeur à son père C.R._____, lequel dirigeait la défenderesse en 1967. C.R._____ a engagé le demandeur puis en a fait, au fil des années, son bras droit. Il lui a confié le poste de directeur commercial, puis, dès 1983, l'important poste de directeur général pour l'ensemble des garages du groupe R._____.

3. Par courrier du 11 novembre 2002, signé pour accord le lendemain par le demandeur, celui-ci a été confirmé dans sa fonction de directeur général pour l'ensemble des garages de la défenderesse comme suit :

"Monsieur,

La présente lettre vaut comme contrat de travail et a pour but de vous confirmer dans votre fonction, à savoir que depuis 1983, vous occupez l'important poste de Directeur Général pour l'ensemble de nos garages, cités ci-dessous à ce jour, et selon les conditions suivantes :

LISTE DES GARAGES AU 01.01.2002

- W._____ SA - [...] (Y COMPRIS CENTRE [...])
- GARAGE [...] - [...]
- GARAGE [...] - [...]
- GARAGE [...] - [...]
- GARAGE [...] - [...]
- GARAGE [...] - [...]
- GARAGE [...] - [...]
- GARAGE [...] - [...]
- GARAGE [...] - [...]
- GARAGE [...] - [...]

SALAIRE ANNUEL BRUT Y COMPRIS FRAIS DE REPRESENTATION ET DIVERS

Fr. 246'350,-- versé en 13 mensualités (situation au 01.01.2002)

PRIME SPECIALE

Une prime de **Fr. 6'500,-- net** est versée avec le salaire du mois de juin de chaque année.

VOITURE DE SERVICE

Un véhicule de démonstration est mis à votre disposition selon les conditions usuelles de l'entreprise.

FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Le congé peut être donné réciproquement avec un délai de six mois pour la fin d'un mois.

HORAIRE ET VACANCES

Les parties sont d'accord pour reconnaître que l'horaire de travail au vu de la fonction spéciale du poste et des avantages accordés n'est pas soumis à la loi sur le travail. Ainsi aucune heure supplémentaire ou compensatoire ne pourra être réclamée. Toutefois le collaborateur veillera à accomplir son activité durant les heures d'ouverture du W. _____SA ou de ses succursales et même parfois pendant des expositions ou autres foires commerciales si nécessaire.

Le droit aux vacances est identique à celui fixé dans la convention collective de travail UVG.

ASSURANCES

Prière de consulter la feuille annexée

DIVERS

En sa qualité de Directeur Général, celui-ci doit se conformer strictement aux ordres fixés par le ou les Administrateurs des différents garages.

Toute autre disposition non stipulée dans la présente est soumise à la législation en vigueur prévue par le Code des Obligations.

W. _____SA
A.R. _____[signature]

Pour accord :
Date : 12.11.02

Signature :
A.S. _____[signature]

Annexes : complément aux conditions d'engagement + cahier des charges"

Par la suite, les conditions usuelles de l'entreprise relatives au véhicule de démonstration mis à la disposition du demandeur ont fait l'objet de divers avenants, intitulés "Note 3", signés par le demandeur en dates des 9 février 2007, 25 mars 2008 et 1^{er} avril 2009. Ils prévoient notamment que le véhicule de démonstration remis au travailleur sert à "effectuer des visites à la clientèle, des essais, des démonstrations, des déplacements entre les différents garages du groupe, des interventions

techniques, des transports divers pour se rendre à tous types d'activités liées à la vente ou à l'exploitation des garages du Groupe". Lors de la signature de ces documents, le demandeur a coché la case "Je possède un véhicule immatriculé à mon nom que je m'engage à utiliser pour tous mes déplacements privés. (...)".

Ces avenants, qui amenaient à la création d'un pool de véhicules mis à la disposition des employés concernés, ont été émis par la défenderesse pour des raisons strictement fiscales, notamment pour s'adapter au changement de pratique du fisc qui a soudainement fait entrer dans le revenu des employés la contre-valeur de la prestation en nature que constituait la mise à disposition d'un véhicule. La mise en place de ce nouveau système n'a, en réalité, rien changé à la pratique antérieure, savoir notamment qu'il continuait à être admis que les véhicules de fonction pouvaient être utilisés à des fins privées.

4. Le salaire mensuel brut du demandeur s'est élevé à 20'250 fr. du mois d'août 2009 au mois de novembre 2009.

5. Durant sa longue carrière au sein de la défenderesse, le demandeur a toujours servi au mieux les intérêts de celle-ci. Excellent et âpre négociateur, il lui a fait faire de très importantes économies.

Le demandeur entretenait également d'excellents rapports avec l'ensemble des partenaires commerciaux et sociaux de la défenderesse, qui lui vouaient un respect certain en raison de ses qualités humaines et de son professionnalisme.

6. Une rencontre réunissant le demandeur, A.R.____ et ses enfants, D.R.____ et B.R.____, d'une part, et, d'autre part, des responsables de W.____, dont Monsieur Y.____ et Monsieur F.____ a eu lieu au début de l'année 2009, dans un restaurant de

Belmont. Il y a été discuté d'une nouvelle structure, spécialement parce que les enfants R. _____ allaient devenir plus actifs dans l'entreprise. Il a également été discuté des forces respectives sur la vente et sur l'après-vente.

Le conseil d'administration de la défenderesse a décidé de supprimer le poste de directeur général occupé par le demandeur.

7. La question de la retraite du demandeur apparaît dans deux procès-verbaux de réunions de la direction du groupe R. _____, du 6 octobre 2009 et du 11 novembre 2009.

Le "procès-verbal de la réunion de direction du groupe R. _____ du 6 octobre 2009" précise dans son préambule ce qui suit à ce propos :

"(...) En présence de Monsieur A.R. _____, le soussigné (ndlr le demandeur) annonce que, contrairement à son désir, il prendra sa retraite au 31 décembre 2011. D'ici là, et nous vous demandons de bien vouloir le préciser à vos collaborateurs, il n'y aura aucun changement dans notre organisation voire dans notre organigramme.

Quelques commentaires sont émis par Monsieur A.R. _____ concernant le futur (à partir du 1^{er} janvier 2012) et il précise, hormis le fait que le poste de Directeur général n'existera plus, que la répartition des responsabilités se fera sur ses enfants.

Il est évident que le détail de la nouvelle organisation vous sera communiqué en temps voulu.

(...)."

Quant au "procès-verbal de la réunion de direction du groupe R. _____ du 11 novembre 2009", il précise dans son préambule ce qui suit :

" (...) Monsieur D.R. _____ précise encore, que jusqu'au départ du soussigné (réd : le demandeur) (le 31 décembre 2011), il n'y aura aucun changement dans notre organisation et notre organigramme, hormis ceux ci-dessus. Ce sera durant la deuxième moitié de l'année 2011 que nous en saurons un peu plus sur le futur de la Direction Générale du GROUPE. (...)"

Les deux procès-verbaux de réunions de direction du groupe R._____ du 6 octobre 2009 et du 11 novembre 2009 ont été rédigés et signés par le demandeur, à l'exclusion de la défenderesse. En effet, depuis 1986 ou 1987, le demandeur tenait les procès-verbaux des réunions de la direction du groupe R._____ et les signait seul, sans que cela ne pose jamais aucun problème.

Les responsables du constructeur automobile W._____, dont la défenderesse est l'importateur et le représentant en Suisse, ont été informés oralement et par lettre du départ du demandeur pour le 31 décembre 2011.

8. La nouvelle organisation prévue après le départ du demandeur consistait en l'institution d'une direction opérationnelle multicéphale, composée des enfants R._____, savoir B.R._____ et D.R._____, d'un directeur commercial et d'un directeur technique.

Le demandeur se faisait du souci quant à la situation une fois le poste de directeur général supprimé. Il considérait, en effet, que pour diriger un groupe employant plus de trois cents personnes réparties sur dix sites différents, il fallait une personne par laquelle passait tout ce qui concerne l'opérationnel, un "entonnoir obligé" en quelque sorte, sous peine de perte de cohérence et de désorganisation de l'activité du groupe.

Le demandeur n'a jamais caché avoir des doutes quant aux compétences et à la motivation des enfants R._____.

9. Au mois de novembre 2009, le demandeur a obtenu le renouvellement du contrat concernant le bonus des leasings et leur financement, avec un gain annuel pour le groupe R._____ de plus de 200'000 francs.

10. Le 4 décembre 2009, à l'insu de la défenderesse, le demandeur a rencontré Y._____, de la société W._____, au Café de Belmont, à Belmont-sur-Lausanne. Il a demandé à sa secrétaire, qu'il avait chargée de réserver une salle pour cette rencontre, de ne pas en parler, et a indiqué, lorsqu'il s'est rendu à ce rendez-vous, qu'il se rendait au Centre Patronal.

Durant cette entrevue, le demandeur a dit à Y._____ qu'il avait "l'impression que les gens, sachant qu'il va partir en 2011, veulent prendre des responsabilités pour lesquelles ils ne sont pas préparés". En outre, il a déclaré au sujet des enfants R._____ qu'ils étaient "peut-être capables mais [n'avaient] peut-être pas forcément envie [réd : de siéger à la direction de la défenderesse]". Il a aussi affirmé que "certains voulaient la casquette du capitaine mais que personne ne voulait conduire le bateau". Le demandeur a ajouté que les enfants R._____, qu'il aimait bien, "avaient une réputation de gens qui ne travaillaient pas tellement, ce qui déstabiliserait certains directeurs".

Lorsque A.R._____ a eu vent de cette entrevue, il a été très inquiet et s'est demandé ce qui "se tramait derrière son dos".

11. Une nouvelle réunion a eu lieu le 7 décembre 2009 à Zurich entre les membres du conseil d'administration de la défenderesse et des représentants de la société W._____, qui avait fait un plan de mesures pour l'avenir compte tenu de la nouvelle structure.

En vue de cette réunion à laquelle il n'a pas assisté, le demandeur a rédigé un rapport accompagné d'une lettre, signée par A.R._____ et par son fils.

12. Le 15 décembre 2009 au matin, au cours d'une négociation qui a duré jusqu'à 10 heures 30 dans ses bureaux, le demandeur a obtenu du

représentant de la firme M._____ des ristournes sur les pièces détachées d'une valeur annuelle minimum de 50'000 francs.

13. Dans le courant de la même matinée, le demandeur, qui était sur son lieu de travail, a été convoqué par l'administrateur président de la défenderesse, A.R._____.

Après cette entrevue, le demandeur a quitté les locaux de la défenderesse. Peu avant de quitter les lieux, il a déclaré à la secrétaire de direction, en réponse à une demande de celle-ci : "Sachez madame que je ne fais plus rien dans cette maison".

Par courrier recommandé daté du même jour, se référant expressément à l'entretien susmentionné, la défenderesse a signifié au demandeur la résiliation de son contrat de travail avec effet au 30 juin 2010 comme il suit :

"Concerne : résiliation de votre contrat de travail

Monsieur,

Donnant suite à notre entretien de ce jour et après mûre réflexion, nous vous signifions par la présente la résiliation pour le 30 juin 2010 du contrat de travail qui nous lie daté des 11 et 12 novembre 2002.

La présente résiliation vaut donc également pour les garages faisant l'objet de la liste exhaustive figurant dans le contrat précité ainsi que pour le Garage W._____SA à [...].

Cette résiliation est notamment motivée par les divergences qui nous opposent depuis maintenant plusieurs mois.

Vous faites en outre preuve depuis quelques temps d'un manque de transparence dans certaines de vos activités ce qui nous interpelle et achève de détruire le niveau de confiance indispensable qui doit exister entre un directeur général et le conseil d'administration d'une entreprise et ses actionnaires.

A titre d'exemple, nous avons été frappés par vos propos concernant une réunion à laquelle vous auriez assisté, d'abord à la Commission paritaire, puis prétendument avec un représentant de l'Unia en date du 4 décembre 2009.

Compte tenu de votre fonction dans notre groupe, nous vous libérons à compter d'aujourd'hui de votre obligation de travailler.

Vous serez payé à la fin de chaque mois jusqu'à la fin de votre contrat de travail.

Les vacances qui vous reviennent devront être prises durant cette période.

Il va sans dire que vous restez lié à notre entreprise dans le cadre des dispositions du Code des Obligations, en particulier en matière de confidentialité.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de notre parfaite considération.

A.R. _____ Administrateur président

PS : veuillez également nous remettre les clés de votre bureau ainsi que toute clé de l'un ou l'autre de nos garages que vous pourriez détenir ainsi que celles de votre véhicule de fonction et les cartes Esso et la carte de crédit MasterCard "corporate". Nous vous mettons un véhicule d'occasion à disposition jusqu'au 30 juin 2010."

14. Le demandeur s'est trouvé en incapacité de travail totale dès le 15 décembre 2009 pour cause de maladie.

Il a produit, à cet égard, un certificat médical établi par la Doctoresse X. _____, dont la teneur est la suivante :

"Montreux, le 15.12.2009

Certificat médical

A.S. _____, né le 2.4.1946

Par la présente, je confirme que Monsieur A.S. _____ présente une incapacité de travail à 100 % pour une période déterminée du 15.12.09 au 15.01.10 pour maladie.

Meilleures salutations.

Dr. X. _____.

[tampon du Dr. X. _____ et signature]"

Ce certificat médical a été établi le 15 décembre 2009 entre midi et 17h.

Un certificat médical de teneur identique a été adressé le 15 décembre 2009 à "Monsieur A.S._____, Groupe R._____, 1020 Renens". Sur ce certificat médical, le tampon de la Doctoresse X._____ ne figure toutefois pas au même endroit que sur le certificat médical produit par le demandeur.

La Doctoresse X._____ est une amie de l'épouse du demandeur. Le demandeur est, quant à lui, une très bonne connaissance de la doctoresse. Leur relation a toujours été strictement professionnelle.

Le 15 décembre 2009 dans l'après-midi, le demandeur a téléphoné à plusieurs reprises à la secrétaire de direction de la défenderesse B._____ afin de tenter d'obtenir une copie du dossier de l'entreprise qui était chargée de préparer une future réunion entre la défenderesse et W._____.

Lors de ces entretiens téléphoniques, il n'a pas indiqué à la secrétaire qu'il était malade.

15. Le 6 janvier 2010, l'épouse du demandeur a eu un accident de voiture avec le véhicule Mercedes Benz immatriculé VD [...].

16. Par courrier recommandé du 7 janvier 2010, le demandeur, par son conseil, s'est opposé à son licenciement en ces termes :

" (...) Après avoir examiné avec mon mandant l'ensemble de la situation, les remarques suivantes s'imposent :

1. Il s'avère tout d'abord qu'un accord est survenu il y a quelques mois déjà pour mettre fin à l'emploi de mon mandant le 31 décembre 2011.

Pour cette raison déjà, votre courrier du 15 courant est totalement inopérant, et vos obligations contractuelles à l'égard de Monsieur A.S._____ perdurent jusqu'à la fin de l'année 2011.

2. De plus, (...), vous vous êtes crus autorisé à lui retirer immédiatement, totalement et unilatéralement certaines prestations qui vous incombait contractuellement.

Cela est totalement inadmissible, et il convient, (...), de réintégrer Monsieur A.S. _____ dans ces avantages, savoir la mise à disposition d'un natel, abonnement et communication payés, et d'une voiture de direction, c'est-à-dire une Mercedes 63 AMG neuve, tous frais payés, y compris les assurances et l'essence.

3. Ensuite, mon client, après 40 ans de bons et loyaux services dans votre entreprise, puisqu'il y est rentré en 1964, est profondément choqué de la façon indigne dont il a été traité.

Prié pratiquement de déguerpir de son bureau, Monsieur A.S. _____ n'a même pas pu prendre ses effets et objets personnels.

On ne se comporte pas ainsi.

Il conviendra donc que vous l'autorisiez à venir les chercher.

4. D'ailleurs la motivation contenue dans le courrier de licenciement, par sa généralité et son imprécision n'est pas acceptable et laisse légitimement supposer un licenciement totalement abusif.

C'est pourquoi, à toute fin utile, la présente vaut également opposition au licenciement, et mon mandant est à votre disposition pour examiner avec vous la possibilité de maintenir les rapports de travail.

5. Il va sans dire que la façon abrupte dans (sic) vous l'avez, déjà physiquement, chassé n'est pas sans conséquence.

Aussi, il est actuellement depuis le 16 décembre passé en pleine incapacité de travail due à une profonde dépression et à une augmentation importante de ses douleurs névralgiques qui lui sont devenues insupportables.

6. En outre, son licenciement a non seulement des effets psychologiques et physiques graves, mais est également attentatoire à son image professionnelle et sociale.

Sa mise à pied est en effet totalement incompréhensible pour l'ensemble des personnes que Monsieur A.S. _____ côtoyait professionnellement ou dans sa vie privée, et celles-ci se perdent en conjectures à son propos qui ne lui sont pas toujours favorables.

7. En raison de ce qui précède, Monsieur A.S. _____ a subi un dommage conséquent dont il exige réparation.

Ce dommage est tout d'abord constitué par la perte de la valeur de son contrat jusqu'au 31 décembre 2011, savoir déjà son salaire jusqu'à cette date, y compris les cotisations sociales et d'assurances à la charge de l'employeur, ainsi que de l'ensemble des avantages en nature dus contractuellement.

Ce dommage résulte également des atteintes morale, physique et au crédit professionnel et social que vous lui avez portées, pour lesquelles une réparation supplémentaire de CHF 100'000 paraît un minimum au vu de l'ensemble des circonstances.

8. Toutefois, afin de pouvoir chiffrer exactement les dommages-intérêts que vous réclame Monsieur A.S. _____, je vous prie de bien vouloir demander à votre assureur de m'adresser toutes les données nécessaires pour pouvoir contrôler si nous sommes dans un cas d'application subsidiaire ou non de l'article 339b CO.

9. Il va sans dire que tous et plus amples droits de mon mandant à votre encontre sont expressément réservés.

(...)"

17. D.R. _____ et B.R. _____ ont été élus au conseil d'administration de la défenderesse le 19 janvier 2010, selon les indications figurant au registre du commerce, accessible par internet, en tant qu'administrateur délégué, respectivement en tant que directrice.

18. Par fax et courrier simple du 27 janvier 2010, la défenderesse a contesté, par son conseil, les arguments soulevés par le demandeur dans sa lettre du 7 janvier 2010.

19. Le 2 février 2010, le demandeur a également eu un accident avec le véhicule immatriculé VD [...].

Par courrier du 5 février 2010, la défenderesse a réclamé au demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, la restitution de ce véhicule.

20. Dans une lettre du 16 février 2010, le demandeur, par son conseil, a contesté le contenu des courriers de la défenderesse du 27 janvier 2010 et du 5 février 2010 en ces termes :

" (...)

J'ai soumis vos lignes des 27 janvier et 5 février passés à Monsieur A.S._____, qui en conteste totalement le contenu.

En effet, et tout d'abord, mon mandant ne s'est jamais opposé à la réorganisation de la direction, et n'a encore moins commis de déloyauté à l'égard de son employeur, que cela soit auprès du groupe W._____ ou de quiconque d'autre.

Pourquoi le ferait-il d'ailleurs après tant d'années - plus de quarante ans! - de bons et loyaux services reconnus par tous? En tous cas jusqu'à aujourd'hui! Et alors qu'il allait de toute façon devoir quitter l'entreprise?

Il n'y a aucun juste motif de licenciement.

Ensuite, celui-ci conteste absolument que Monsieur A.R._____ ai tenté de lui remettre en mains propres une quelconque lettre de licenciement, et il n'a pris connaissance de cette dernière qu'après le 15 décembre 2009, alors qu'il était en arrêt maladie.

Monsieur A.S._____ maintient qu'un accord est survenu pour que ses rapports de travail se terminent le 31 décembre 2011, et il s'étonne ainsi de la position de votre client dès lors que les pièces est les témoins ne manquent pas à ce propos.

Quant au véhicule, mon mandant rappelle qu'il ne lui est pas fourni "à bien plaisir" mais qu'il s'agit d'une obligation contractuelle, qu'il n'a jamais fait de brûlure de cigarette - d'ailleurs il s'agit d'un véhicule usagé qui a été utilisé avant lui- et qu'il n'a jamais essayé de le faire réparer à l'insu de votre cliente, bien au contraire puisqu'il a immédiatement appelé le garage de la [...] pour le faire réparer.

Il rappelle également qu'il a toujours - savoir depuis donc plus de quarante ans - fumé au vu et au su de tout le monde dans toute (sic) voitures mises à sa disposition, et que son épouse les conduisait occasionnellement sans attirer aucun reproche. Dans le cas particulier, il faut également préciser que l'accident s'est passé devant une pharmacie, et alors qu'il y avait de la neige et que Madame B.S._____ allait chercher des médicaments pour son mari souffrant et dans l'incapacité de se déplacer.

Cette soudaine polémique de la part de votre cliente à propos de la voiture est de bien mauvais goût, comme tout le reste apparemment!

Concernant le point 8 de ma lettre, il s'agit en effet bien d'une question de prévoyance sociale.

(...)."

21. Le 31 mars 2010, le demandeur a déposé plainte pénale pour soustraction d'une chose mobilière à l'encontre de A.R._____ notamment. Cette plainte a notamment la teneur suivante :

"(...) Ces quelques lignes pour vous faire part des faits suivants :

1. Après plus de quarante ans de bons et loyaux services dans le groupe automobile R._____, qui m'ont permis d'en devenir le directeur général depuis 1983, je fût (sic) mis à pied, le licenciement et sa validité sont contestés, dans des conditions tout à fait humiliantes dès le 16 décembre passé, et cela à moins d'une année et demie de l'âge de la retraite, et alors qu'il était convenu que je travaille pour le groupe jusqu'au 31 décembre 2011.
2. Selon le courrier de licenciement de mon employeur, dont une copie est jointe à la présente, dont le contenu est contesté, nos rapports contractuels perdureraient, selon mon employeur, jusqu'au 30 juin 2010.

Je suis donc en tout cas, selon ce dernier, toujours actuellement sous contrat de travail.

3. Selon la lettre de confirmation de mon contrat de travail du 11 novembre 2002, dont une copie est également jointe à ce pli, une voiture est mise à ma disposition.
4. Depuis le 15 décembre passé, la question de la voiture, et plus particulièrement de savoir si la mise à disposition de ce véhicule faisait partie intégrante de ma rémunération contractuelle ou si elle était faite à bien plaisir fait l'objet d'une discussion, dès lors que, fort de mon contrat et d'une pratique qui est en plus antérieur à 1983, je soutiens la première conception, mon employeur défendant la seconde.
5. En date du 24 mars passé, (...), alors que, mon épouse et moi-même, nous venions de sortir de la voiture après s'être parqué devant l'ancien hôtel du signal de Chexbres pour promener notre chien, voila (sic) qu'après avoir à peine parcouru 200 mètres, nous voyons un individu ouvrir notre voiture et partir avec.
6. Nous étions complètement alarmés, non seulement par le vol de notre véhicule mais également par le fait que notamment nos téléphones portables, la télécommande de notre garage et le sac de mon épouse, contenant entre autres choses de l'argent, des cartes de crédit et les clés de notre maison, étaient restés dans la voiture.

(...)

Nous avons téléphoné au W._____SA, du groupe R._____, pour les informer des évènements. C'est alors, qu'après nous avoir tout d'abord répondu tout ignorer de cette affaire, on nous a finalement dit qu'une personne allait venir nous chercher et, étonnamment, qu'on allait nous rapporter nos affaires.

C'est ainsi que nous avons compris, totalement abasourdis, que mon employeur était l'instigateur de cette "opération commando" totalement ahurissante!

Nous avons attendu un peu moins de deux heures lorsque s'est enfin présenté tout d'abord un individu au physique et au comportement de "videur de boîte (sic) de nuit". Je lui ai demandé son nom, mais il n'a pas voulu me répondre, se montrant rapidement agressif. Il nous a remis, en même temps que nos affaires, une liste, dont une copie est également jointe, qui porte les signatures de Messieurs A.R._____, T._____ et K._____, les deux premiers étant respectivement administrateur-président et directeur (...).

S'est présenté également avec une voiture un employé du groupe R._____, qui nous a reconduit chez nous.

7. Nous sommes actuellement encore complètement choqués et bouleversés par cette agression.

(...) Cette acte violent et de justice propre est d'autant plus inadmissible qu'il existe des voies civiles pour obtenir, cas échéant, la restitution du véhicule, ce que n'a manqué de leur dire leur avocat. Les auteurs ont même été jusqu'à mentir à la police en lui affirmant faussement que le véhicule mis à ma disposition était en leasing, ce qui est faux et n'avait pour seul but que d'éviter qu'elle intervienne.

8. Par ailleurs, je vais parallèlement réclamer la restitution du véhicule en cause, dès lors que sa mise à disposition fait partie du salaire qui m'est dû contractuellement.

En raison de ce qui précède, et qui parait constituer au moins une soustraction d'une chose mobilière au sens de l'art. 141 du code pénal, mon épouse et moi-même déposons, par la présente, une plainte pénale à l'encontre de Messieurs A.R._____, T._____ et K._____ (...)."

Cette plainte pénale a fait l'objet, le 6 mai 2010, d'une ordonnance de refus de suivre de la part du Juge d'instruction. En date du 17 mai 2010, le demandeur et son épouse ont interjeté recours auprès du Tribunal d'accusation du Tribunal cantonal. Par arrêt du 28 mai 2010, le Tribunal d'accusation a admis le recours et renvoyé le dossier de la cause au Juge d'instruction afin qu'il instruisse la plainte dans le sens des considérants, puis qu'il rende une nouvelle décision.

22. Le 14 juin 2010, la défenderesse a établi une facture n°87208.10 concernant des travaux de réparation effectués sur le côté gauche et le flanc droit du véhicule immatriculé VD [...] avec le rabais de l'employé de 30 %.

Une facture n° 87208.12 du 8 juillet 2010 relative au côté gauche a été intégralement réglée par le demandeur, par 906 fr. 80, c'est-à-dire avec le rabais employé.

23. Durant le premier semestre 2010, le demandeur a adressé à la défenderesse plusieurs certificats médicaux attestant de son incapacité de travail durant cette période.

Le 18 juin 2010, la défenderesse a adressé au demandeur le courrier suivant :

"Monsieur,
Votre arrêt de travail pour raison de maladie a maintenant dépassé 6 mois et nous vous confirmons que la résiliation de votre contrat de travail, signifiée lors de notre entretien du 15 décembre 2009, prendra effet au 31 décembre 2010.

Les indemnités journalières payées par l'assurance maladie n'étant pas soumises aux charges sociales, nous nous permettons de vous les rembourser sur votre décompte de salaire du mois de juin.

Nous attirons votre attention cependant sur le fait qu'il serait judicieux, pour éviter des lacunes dans vos années de cotisations AVS, de vous annoncer auprès du service des assurances sociales de votre commune afin de vous y affilier et de payer vous-même les cotisations pour l'année 2010, éventuellement 2011 si votre maladie venait à se prolonger.

Nous vous remercions (...).

W. _____ SA [signature]
A.R. _____ Administrateur Président"

24. Le 2 septembre 2010, le Docteur Z. _____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie, a réalisé une expertise sur la personne du demandeur, à la demande de la compagnie d'assurance [...]. Pour

l'établissement de cette expertise, le Docteur Z._____ a notamment demandé au demandeur de lui relater les circonstances de son licenciement par la défenderesse.

Dans le rapport d'expertise, qui reprend les déclarations du demandeur, on peut notamment lire ce qui suit :

"(...)

Durant l'année 2009 à l'approche de sa retraite, la succession de M. A.S._____ est préparée, d'autres directeurs adjoints sont nommés et des stratégies pour le futur de l'entreprise sont définies. Au moment où l'assuré se prononce à titre gratuit sur cette stratégie ("*ce que vous mettez sur pied ça ne tient pas debout a-t-il dit*"), son patron l'interprète comme une attaque et le licencie sur le champ. (...)

Monsieur A.S._____ se prononce spontanément d'abord sur son licenciement "invraisemblable". Il relate les 43 ans de collaboration avec son chef, l'amitié sur le plan professionnel et personnel qui a lié les deux hommes et leur familles et les circonstances de son licenciement, d'abord oral, ensuite par écrit. (...)

Il s'est tout de même permis de faire des commentaires car il a depuis tellement longtemps géré les affaires en tant que Directeur exécutant du groupe et il estimait toujours avoir une bonne connaissance du marché et des tendances. (...)

Depuis toujours, M. A.S._____ était connu pour son franc parler mais c'est en fin 2009, au moment où il s'est prononcé "gratuitement" sur la future stratégie du groupe, que son patron a violemment réagi avec un licenciement immédiat, oral, ensuite confirmé par écrit. (...)

L'expertisé a réagi [réd : à son licenciement] avec une perturbation mixte, aggravation d'un syndrome douloureux préexistant (...)."

25. Le demandeur souffre de problèmes de dos et est suivi par un physiothérapeute.

La fin de sa carrière professionnelle a profondément touché le demandeur et entraîné chez lui une profonde perte d'estime de soi.

Le 13 septembre 2010, jour du dépôt de la demande, le demandeur était toujours en incapacité de travail.

26. Par courriel du 27 septembre 2010, le demandeur a informé la défenderesse qu'il lui versait le jour même le montant de 1'851 fr. 90, soit le montant dû selon la facture n°87208.10 de 2'758 fr. 70, sous déduction de la somme de 906 fr. 80 résultant de la facture n°87208.12.

Par courriel du 29 septembre 2010, le directeur d'exploitation de la défenderesse a informé le demandeur que la direction générale refusait de lui accorder le rabais des employés de 30 % sur les frais de réparation dès lors qu'il s'agissait d'une voiture appartenant à la défenderesse.

Par courriel du même jour, le demandeur lui a répondu qu'il avait droit à ce rabais qui lui avait été octroyé dans la facture du 14 juin 2010.

27. Libéré de son obligation de travailler depuis le 15 décembre 2009, le demandeur a continué de percevoir son salaire mensuel jusqu'au 31 décembre 2010 directement de la défenderesse, puis dès lors, directement de l'assurance perte de gain maladie de la défenderesse.

Au mois de décembre 2009, le demandeur a perçu de la défenderesse un montant brut de 19'550 francs à titre de salaire et un montant brut de 19'675 francs à titre de treizième salaire. Le montant global ainsi reçu par le demandeur en décembre 2009 s'est élevé à un montant net de 35'712 fr. 25.

Au cours de l'année 2010, le demandeur a perçu les montants suivants à titre de salaire, de la part de la défenderesse :

<u>Mois</u>	<u>Montant brut</u>	<u>Montant net</u>
Janvier	20'614 fr. 80	17'666 fr. 35
Février	20'614 fr. 80	17'666 fr. 35
Mars	20'529 fr. 70	17'671 fr. 45
Avril	20'250 fr.	17'688 fr. 05
Mai	20'250 fr.	17'688 fr. 05
Juin	20'250 fr.	
Juillet	20'250 fr.	19'174 fr. 10
Août	20'250 fr.	19'228 fr. 10
Septembre	20'250 fr.	18'995 fr. 15
Octobre	20'250 fr.	18'995 fr. 15
Novembre	20'250 fr.	18'995 fr. 15
Décembre	20'250 fr.	

Au mois de juin 2010, la défenderesse a reçu de la part de son assurance perte de gain maladie un rétroactif des indemnités maladie du demandeur relatives aux mois précédents. Ces prestations n'étant pas soumises aux charges sociales, un montant supplémentaire de 4'069 fr. 50 a été versé par la défenderesse au demandeur. C'est ainsi un montant global net de 24'319 fr. 50 qui a été versé par la défenderesse au demandeur pour le mois de juin 2010.

Au mois de décembre 2010, le demandeur a également perçu de la défenderesse un montant brut de 19'675 francs à titre de treizième

salaire. Le montant global ainsi reçu par le demandeur en décembre 2010, englobant son salaire pour le mois de décembre 2010 ainsi que le treizième salaire pour l'année 2010 s'est élevé à un montant net de 39'313 fr. 65.

La défenderesse a encore versé au demandeur, en février 2011, un montant net de 11'005 fr. 45, correspondant au remboursement des cotisations LPP pour l'année 2010.

Un montant de 871 fr. 65 a été retenu par la défenderesse à titre de "retenue factures" sur le montant des cotisations LPP pour l'année 2010 qui s'élevait à 11'877 fr. 10.

Ainsi, depuis que le demandeur a été libéré de son obligation de travailler, il a reçu directement de la défenderesse un montant global brut de 302'909 fr. 30, soit un montant global net de 294'118 fr. 75.

L'incapacité de travail du demandeur pour cause de maladie a été prolongée au 17 décembre 2010, puis du 1^{er} janvier 2011 au 31 août 2011.

Entre les mois de janvier et d'avril 2011, compte tenu de l'incapacité temporaire de travail du demandeur, c'est l'assurance perte de gain maladie de la défenderesse, [...] SA, qui a versé directement au demandeur les indemnités perte de gain. Elle a ainsi versé au demandeur des indemnités journalières s'élevant à 721 fr. 30, soit un montant total supérieur à 86'556 fr., selon les modalités suivantes :

<u>Mois</u>	<u>Nombre de jours</u> <u>d'indemnités</u> <u>journalières allouées</u>	<u>Montant total versé</u>
Janvier	31	22'360 fr. 30
Février	28	20'196 fr. 40

Mars	31	22'360 fr. 30
Avril	30	21'639 fr.

Depuis que le demandeur a été libéré de l'obligation de travailler et jusqu'au 30 avril 2011, c'est un montant global net de 380'674 fr. 75 (294'118 fr. 75 + 86'556 fr.) qui a été versé par la défenderesse ou son assurance perte de gain maladie au demandeur à titre de rémunération salariale et d'indemnités perte de gain pour maladie.

28. Le demandeur a atteint l'âge légal de la retraite le 2 avril 2011. Depuis le mois de mai 2011, il perçoit une rente AVS.

Le 30 mai 2011, jour du dépôt de la réplique, il était toujours en incapacité totale de travailler pour des raisons médicales.

29. En cours d'instance, une expertise a été confiée à [...] qui a déposé son rapport le 29 juin 2012.

L'expert s'est employé à déterminer la valeur théorique de la mise à disposition en faveur du demandeur d'une voiture de fonction, en l'occurrence une Mercedes très haut de gamme AMG, l'essence, les assurances et les prestations en nature y relatives incluses. Se référant à la directive Info TVA 08 "Parts privées" du département fédéral des finances, l'expert considère que dans le cas d'espèce, à savoir lorsque la valeur du véhicule mis à disposition est de 150'000 fr., la part privée mensuelle, qui équivaut à 0.8 % de la valeur du véhicule, s'élève à 1'200 fr. par mois, soit 14'400 fr. par année.

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

31. Par demande du 13 septembre 2010, le demandeur A.S._____ a ouvert action contre la défenderesse W._____SA en prenant contre elle les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens :

" I) La société anonyme W._____SA est la débitrice de A.S._____, et lui en doit immédiat paiement (sic), de la somme de CHF 485'000.00 (quatre cent quatre-vingt-cinq mille francs suisses), avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010.

Dans sa réponse du 7 février 2011, la défenderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de la demande.

Lors de l'audience préliminaire du 31 août 2011, le demandeur a réduit les conclusions de sa demande au montant de 400'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010.

Dans son mémoire de droit du 23 septembre 2013, le demandeur a confirmé, avec suite de frais et dépens, les conclusions de sa demande en ce sens que la défenderesse est sa débitrice et lui doit immédiat paiement de la somme de 485'000 fr, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2010.

En droit:

I. a) A titre préliminaire, il convient de préciser le droit de procédure applicable au présent jugement. Le Code de procédure civile est en effet entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 afin de régler la procédure applicable devant les juridictions cantonales, notamment aux affaires civiles contentieuses (art. 1 let. a CPC, Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272). L'art. 404 al. 1 CPC dispose que les procédures en cours à l'entrée en vigueur de la présente loi sont régies par l'ancien droit de procédure jusqu'à la clôture de l'instance. Cette règle vaut pour toutes les procédures en cours, quelle que soit leur nature (Tappy, Le droit

transitoire applicable lors de l'introduction de la nouvelle procédure unifiée, publié *in* JT 2010 III 11, p. 19).

Aux termes de l'art. 166 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010; RSV 211.02), les règles de compétences matérielles applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeurent applicables aux causes pendantes devant les autorités civiles ou administratives (Tappy, op. cit., p. 14).

b) La présente procédure a été introduite par demande du 13 septembre 2010, soit avant l'entrée en vigueur du CPC. L'instance a donc été ouverte sous l'empire du CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966, dans sa version au 31 décembre 2010, RSV 270.11) et était toujours en cours le 1^{er} janvier 2011. Il convient dès lors d'appliquer le CPC-VD à la présente cause. Les dispositions de la LOJV (loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, dans sa teneur du 31 décembre 2010; RSV 173.01) sont également applicables.

c) La Cour civile est compétente pour les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 100'000 fr. et qui ne sont pas attribuées par la loi à une autre autorité (art. 74 al. 2 LOJV).

En l'espèce, la valeur litigieuse étant supérieure à 100'000 fr., la compétence de la cour de céans est donnée. Les parties n'ont du reste pas contesté sa compétence.

II. a) Selon l'art. 266 al. 1 CPC-VD, les conclusions peuvent être réduites ou modifiées, pourvu que les conclusions nouvelles demeurent en connexité avec la demande initiale. En vertu de l'art. 267 al. 1 CPC-VD, jusqu'à la clôture de l'audience préliminaire ou encore dix jours après la communication d'un rapport d'expertise, le demandeur peut augmenter ses conclusions pourvu que les conclusions augmentées aient le même fondement que la demande initiale.

Toute modification, réduction ou augmentation de conclusions est faite par requête, notifiée par le juge à la partie adverse, ou par dictée au procès-verbal (art. 268 al. 1 CPC-VD).

b) En l'espèce, le demandeur a réduit ses conclusions de 485'000 fr. à 400'000 fr. lors de l'audience préliminaire du 31 août 2011. Faite en temps utile et en conformité avec la procédure, cette réduction est recevable. Dans son mémoire de droit, le demandeur a conclu au paiement de 485'000 francs. Cette augmentation ne saurait être prise en considération dès lors qu'elle a été faite au mépris des formes légales (CCIV 47/2013 du 5 juillet 2013; CCIV 127/2012 du 21 septembre 2012; CCIV 6/2012 du 13 janvier 2012).

III. Le demandeur réclame le paiement de son salaire brut pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011, une indemnité pour licenciement abusif correspondant à six mois de salaire, une indemnité pour tort moral, la contre-valeur en argent d'une prestation due contractuellement en nature, savoir la mise à disposition d'un véhicule, ainsi que le remboursement du montant de 871 fr. 65 prélevé par la défenderesse sur le montant des cotisations LPP du demandeur pour l'année 2010.

La défenderesse conteste l'ensemble de ces prétentions.

IV. Il est constant que les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO (loi fédérale du 30 mars 1991 complétant le Code civil suisse [livre cinquième : droit des obligations], RS 220). Le demandeur soutient que ce contrat, initialement de durée indéterminée, aurait été modifié d'un commun accord entre les parties en un contrat de durée déterminée échéant le 31 décembre 2011 et réclame, à ce titre, son salaire brut pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011. Il considère que cet accord résulte des deux procès-verbaux tenus lors des réunions de la direction du groupe de la

défenderesse des 6 octobre et 11 novembre 2009, ainsi que du fait que l'information, selon laquelle le demandeur mettait fin à sa carrière le 31 décembre 2011, aurait fait l'objet d'une large diffusion au sein du groupe de la défenderesse et auprès de partenaires de cette dernière.

La défenderesse conteste cette analyse. Selon elle, les procès-verbaux des réunions de direction du groupe de la défenderesse des 6 octobre et 11 novembre 2009 ne peuvent en aucun cas être considérés comme un engagement contractuel de la défenderesse quant à la date de départ à la retraite du demandeur.

Il s'agit ainsi, dans un premier temps, d'examiner si le contrat de travail liant les parties a été modifié en un contrat de durée déterminée, puis de déterminer le bien-fondé de la prétention du demandeur.

a) A teneur de l'art. 334 al. 1 CO, le contrat de travail de durée déterminée a pour spécificité de prendre fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé. La durée déterminée du contrat résulte de la loi, de la nature du contrat ou de la convention des parties (TF 4C.61/2006 du 24 mai 2006 c. 3.1; TF 4C.397/2004 du 15 mars 2005 c. 2.1). Les parties peuvent fixer une durée, un terme ou un laps de temps objectivement déterminable (Tercier/Favre, Les contrats spéciaux, 4^e éd., n. 3633, p. 541). La caractéristique première d'un contrat de ce type est que les parties contractantes ne peuvent y mettre fin avant le terme convenu, à moins que celle qui en veut l'extinction prématurée puisse invoquer un juste motif de résiliation immédiate (Stahelin, Commentaire zurichois, 3^e éd., n. 17 ad art. 334 CO, p. 81; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., pp. 497-498).

La conclusion d'un contrat, respectivement d'un complément à un contrat déjà existant, suppose l'accord des parties (art. 1 al. 1 CO; TF 4A_610/2012 du 28 février 2013 c. 2.3). Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 CO). Généralement, le contrat se forme par l'offre

et l'acceptation. L'une des parties présente à l'autre une offre, c'est-à-dire, la proposition ferme de conclure un contrat. Le destinataire peut alors accepter l'offre, la refuser ou formuler une contre-proposition (TF 4A_431/2013 du 10 janvier 2014 c. 2.2).

b) En l'espèce, il n'est nullement démontré que les parties auraient, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté en ce sens que le contrat de travail du demandeur prendrait fin automatiquement le 31 décembre 2011. Quand bien même il faut admettre que les procès-verbaux des réunions de la direction de la défenderesse pouvaient être signés par le seul demandeur, la simple mention de la date prévue pour la retraite du demandeur ne saurait conduire à admettre une modification aussi fondamentale du contrat de travail qui a lié les parties. Il en va de même de la diffusion de cette information au sein du groupe de la défenderesse et auprès de partenaires de cette dernière. Il ne peut s'agir tout au plus que de déclarations d'intention.

Par ailleurs, le fait que les parties aient, le cas échéant, envisagé de prolonger leurs rapports de travail au-delà de l'âge de la retraite du demandeur n'exigeait pas la modification du contrat en un contrat de durée déterminée. En effet, les parties pouvaient conserver un contrat de durée indéterminée dans ce cas de figure. La conclusion d'un contrat de durée déterminée n'aurait absolument pas été nécessaire.

Par conséquent, faute d'accord ultérieur entre les parties, le contrat qui liait ces dernières était le contrat de travail de durée indéterminée conclu le 12 novembre 2002. La prétention du demandeur tendant au paiement de son salaire brut pour la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 doit donc être rejetée.

V. **a)** Le contrat de travail du demandeur a été résilié le matin du 15 décembre 2009 en respectant le délai de congé pour le 30 juin 2010, avec libération de l'obligation de travailler. Le demandeur a consulté un

médecin dans l'après-midi du même jour. Il a été en incapacité de travailler à partir de cette date. Il est constant que cette incapacité de travail a duré plus de six mois.

b) Aux termes de l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas, après le temps d'essai résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service. En vertu de la première phrase de l'art. 336c al. 2 CO, la résiliation du contrat de travail signifiée pendant la période de protection est absolument nulle. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de cette période (art. 336c al. 2 CO, deuxième phrase). La résiliation reste toutefois valable, de sorte que l'employeur n'aura pas à la renouveler (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 692).

c) En l'espèce, le demandeur n'établit pas – et ne fait d'ailleurs pas valoir – qu'il aurait été en incapacité de travail déjà quand le congé a été donné, ni que celui-ci serait nul pour cette raison. Le demandeur a travaillé pour le compte de la défenderesse depuis 1967, soit depuis plus de quarante ans. La période de protection est de 180 jours conformément à l'art. 336c al. 1 let. b CO. L'incapacité de travail du demandeur ayant excédé la durée de la période de protection, le délai de congé qui a commencé à courir le 15 décembre 2009 a été suspendu le même jour et a recommencé à courir dès le 13 juin 2010. Il est venu à échéance le 31 décembre 2010.

VI. a) Le demandeur invoque le caractère abusif de son licenciement et réclame, à ce titre, une indemnité équivalente à six mois de salaire.

Le demandeur a fait opposition au congé par écrit en temps utile au sens de l'art. 336b al. 1 CO et a ouvert action dans le délai de

péremption de l'art. 336b al. 2 CO. Les conditions de l'art. 336b CO étant ainsi remplies, sa prétention fondée sur l'art. 336a CO est recevable.

b) A l'appui de sa prétention, le demandeur fait valoir que son congé lui aurait été signifié pour des raisons inhérentes à sa personnalité. Du fait de son ancienneté, de ses compétences et de son implication totale dans ses fonctions au sein de la défenderesse, l'actuel administrateur président de la défenderesse, A.R. _____ lui aurait donné son congé car il craignait qu'il ne lui fasse de l'ombre, à lui ainsi qu'à ses enfants.

La défenderesse soutient pour sa part que le licenciement du demandeur n'est en aucun cas abusif et qu'il lui a été signifié à la suite de la violation par le demandeur de son devoir de fidélité. Selon elle, le demandeur n'aurait pas dû remettre en cause les décisions de la direction. En outre, il aurait rompu le lien de confiance le liant à la défenderesse de manière définitive en organisant une réunion à l'insu de cette dernière avec son plus grand partenaire et en y tenant des propos contraires à son intérêt.

c) ca) En vertu de l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit suisse du travail admettant le principe de la liberté de la résiliation, il n'y a en principe pas besoin de motifs particuliers pour justifier un licenciement (ATF 132 III 115 c. 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.1, JT 2006 I 194). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO.

L'art. 336 al. 1 let. a CO qualifie en particulier d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans

l'entreprise. Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple, sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires, la maladie ou encore la séropositivité, ainsi que la religion (TF du 3 avril 2009, 4A_60/2009 c. 3.1; TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 c. 2.2).

cb) Quand bien même aux cours des débats parlementaires l'adverbe "notamment" qui figurait dans le projet du conseil fédéral a été supprimé, les Chambres fédérales n'ayant pas voulu laisser une trop grande liberté à la jurisprudence d'introduire d'autres cas par voie prétorienne (Dunant, Liberté de licenciement en droit suisse : la règle devient-elle l'exception?, *in* Revue de l'avocat 2006, pp. 319 ss et les réf. citées aux notes infrapaginales nn. 5, 10, 11 et 12), le Tribunal fédéral admet que l'énumération à l'article 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive (ATF 132 III 115 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 4.2, JT 2006 I 194; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 644). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115 2.1, JT 2006 I 152; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail. Etude des articles 336 à 336b CO, thèse Lausanne 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 2.1, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 4.2, JT 2006 I 194 et la réf. citée; Sattiva Spring, le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, *in* Panorama en droit du travail, IDAT, 2009, p. 283).

Le caractère abusif d'un licenciement 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 (ATF 132 II 115 c. 2.2, JT 2006 I 152; ATF 131 III 535 c. 4.2). Ainsi, une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une

résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 c. 2.3; ATF 132 II 115 c. 2.2, JT 2006 I 152).

Dans l'arrêt précité 132 III 115, le Tribunal fédéral a considéré que l'employeur, après 40 ans de loyaux services, devait faire preuve de davantage de retenue que dans un cas courant, le devoir de protection de l'art. 328 CO s'en trouvant accru. Dans cet arrêt, l'intéressé avait, de même que d'autres collaborateurs, émis des critiques au sein de l'entreprise à l'encontre de certaines innovations concernant la comptabilité des heures de travail. Le Tribunal fédéral a considéré que dans un tel cas, il appartenait à l'employeur de chercher d'autres solutions avant que de procéder à un licenciement. En licenciant l'intéressé et vu la manière dont il l'avait fait, la Haute Cour a retenu que l'employeur avait gravement failli à son devoir d'assistance et de fidélité.

Dans un arrêt ultérieur, le Tribunal fédéral a qualifié d'"exceptionnel, voire [d']extrême" l'état de fait sur lequel repose l'arrêt 132 III 115 et a indiqué que l'âge du travailleur ne constituait pas à lui seul un motif de congé abusif, mais était pris en compte avec d'autres facteurs (TF du 4A_419/2007 c. 2.5). Ainsi, si le licenciement d'un employé en raison de son âge est en principe abusif, il faut nuancer cette affirmation (Dunand, *in* Dunand et Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 27 ad art. 336 CO, p. 664). En effet, l'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances de l'espèce (TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 c. 2.3; ATF 132 III 115 c. 2.1 à 2.5, JT 2006 I 152).

cc) En application de l'art. 8 CC, c'est à la partie qui prétend que la résiliation est abusive de l'établir (TF 4A_158/2010 du 22 juin 2010

c. 3.2; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2; ATF 130 III 699 c. 4.1; Barbey, Les congés abusifs selon l'art. 336 al. 1^{er} CO, Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 95). Le caractère abusif d'un licenciement ne se présume pas, pas même en cas de motivation manquante, ou lorsque ledit licenciement est motivé, spontanément ou à la suite d'une demande selon l'art. 335 al. 2 CO, et que la motivation initialement indiquée s'avère inexacte ou incomplète (ATF 121 III 60 c. 3c, JT 1996 I 48; TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 c. 5.2). En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Elle admet par conséquent qu'un faisceau d'indices ou une très grande vraisemblance résultant de l'ensemble des circonstances suffisent à faire admettre l'existence d'un congé abusif (ATF 130 III 699 c. 4.1 (f), non rés. sur ce point *in* JT 2006 I 193; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2). Ainsi, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Des motifs prétextes ou non pertinents, une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention contractuelle est élevée et le moment où la résiliation intervient constituent souvent des indices d'un licenciement abusif (RJJ [Revue Jurassienne de Jurisprudence] 1996, p. 253; JAR [Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrecht] 1994, p. 200). Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour corollaire d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indice" (ATF 130 III 699 c. 4.1, JT 2006 I 193; JAR 1996, p. 201; SJ 1993, p. 360 c. 3a; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 643). De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il doit collaborer à la procédure probatoire et est le cas échéant tenu de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 c. 4.1, JT 2006 I 193; TF 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 c. 3.2; Wyler/Heinzer, *op.cit.*, p. 644).

cd) Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. a CO, il ne saurait y avoir de licenciement abusif lorsque la raison justifiant le congé présente un lien avec le rapport de travail, en particulier avec le devoir de fidélité du

travailleur. En raison de son obligation de fidélité prévu à l'art. 321a CO, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (ATF 127 III 86 c. 2c) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 117 II 72 c. 4a; Wyler/Heinzer, op. cit. p. 77). A cet égard, le comportement de cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue, compte tenu du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 127 III 86 c. 2c; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 76). L'atteinte à la réputation de l'employeur par un employé constitue une violation du devoir de fidélité de ce dernier au sens de l'art. 321a CO (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 89). Il en va de même si un cadre fait état des dissensions avec la direction auprès de ses subordonnés ou auprès de clients ou de relations d'affaires, alors que, de par sa fonction, il est chargé de représenter son employeur vis-à-vis de ceux-ci (ATF 127 III 86 c. 2c; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 89). Il ne faut pas perdre de vue que les rapports de confiance sont à la base du contrat de travail (ATF 124 III 25 c. 3a) et si, ceux-ci sont ébranlés ou détruits, notamment en raison de la violation du devoir de fidélité du travailleur, ils peuvent même aller jusqu'à légitimer la cessation immédiate des rapports de travail (ATF 127 III 86 c. 2c; ATF 116 II 145 c. 6a).

ce) En l'espèce, il est établi que le demandeur, après quarante-deux ans de bons et loyaux services, au sein de la défenderesse, a émis des craintes en relation avec l'avenir de l'entreprise après son départ à la retraite. Il a déploré la décision de modifier l'organigramme du groupe R._____ en supprimant le poste de directeur général après son départ à la retraite, ainsi que l'implication dans cette nouvelle organisation des enfants R._____ dont il doutait des compétences et de la motivation. Dans la mesure où le demandeur a exprimé ces craintes uniquement au sein de l'entreprise, ce seul comportement ne justifierait pas un licenciement au vu de la jurisprudence (ATF 132 III 115). Il aurait appartenu à la défenderesse de tenter d'abord de résoudre le conflit.

A la différence de la situation décrite dans l'arrêt précité, le demandeur ne s'en est toutefois pas tenu à émettre des critiques à l'interne. Il a organisé une réunion avec un représentant de W._____,

soit l'un des importants partenaires commerciaux de la défenderesse, à l'insu de cette dernière; le demandeur a pris des mesures pour que la défenderesse n'apprenne pas l'existence de ce rendez-vous. Durant cette entrevue, il a ouvertement mis en cause les décisions stratégiques de la défenderesse quant à son organisation future, en critiquant notamment ses choix en relation avec les nouvelles fonctions des enfants R. _____ à des postes de direction.

En sus d'être déloyal, cet acte du demandeur était préjudiciable aux intérêts de la défenderesse, ce d'autant plus que le partenaire commercial était déjà inquiet en raison de la nouvelle organisation liée à l'arrivée des enfants R. _____ et au départ à la retraite du demandeur. En effet, ledit partenaire a tenu deux réunions entre les responsables de sa société et ceux de la défenderesse au sujet de la nouvelle organisation de cette dernière. Dans ce contexte, ces réunions avaient notamment pour but de rassurer W. _____, qui avait été jusqu'à rédiger un plan des mesures pour l'avenir.

Le comportement du demandeur, savoir convenir d'un rendez-vous avec un partenaire commercial important à l'insu de son employeur, lors duquel il a critiqué les décisions de ce dernier, a été propre à détruire le lien de confiance l'unissant à la défenderesse. La conduite du demandeur doit être appréciée avec une rigueur accrue dès lors qu'il occupait un poste de cadre, savoir le poste de directeur général pour l'ensemble des garages de la défenderesse, et que, de par sa fonction, il était chargé de représenter son employeur vis-à-vis de ses partenaires commerciaux.

Au vu de ces éléments, le licenciement du demandeur par la défenderesse n'est pas abusif. Les prétentions du demandeur tendant à une indemnité pour licenciement abusif doivent être rejetées.

VII. Le demandeur réclame également des dommages-intérêts pour tort moral, à hauteur de 50'000 francs. Il fait valoir que les

circonstances de son licenciement l'ont profondément touché au point d'entraîner une profonde perte d'estime de soi.

La défenderesse conteste cette prétention.

a) Selon l'art. 49 al. 1 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale au sens de l'art. 49 CO dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation. En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites. L'indemnité allouée doit toutefois être équitable (ATF 130 III 699 c. 5.1, rés. *in* JT 2006 I 193; ATF 129 IV 22 c. 7.2, rés. *in* JT 2006 IV 182). Les conditions de l'art. 49 CO sont relativement similaires à celles de l'art. 41 CO, à savoir : une atteinte illicite à la personnalité, un tort moral grave, un rapport de causalité naturelle et adéquate, une faute et l'absence d'une autre forme de réparation.

b) Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un acte est illicite s'il enfreint un devoir légal général en portant atteinte soit à un droit absolu du lésé (illicéité de résultat, *Erfolgsunrecht*), soit à son patrimoine; dans ce dernier cas, la norme violée doit avoir pour but de protéger le lésé dans les droits atteints par l'acte incriminé (illicéité du comportement, *Verhaltensunrecht*; ATF 132 III 122 c. 4.1, rés. *in* JT 2006 I 258, SJ 2006 p. 181; SJ 2000 p. 549; Misteli, La responsabilité pour le dommage purement économique, thèse Zurich 1999, p. 79). Les droits absolus sont la vie et l'intégrité corporelle, la personnalité, la propriété

matérielle et immatérielle (Brehm, Berner Kommentar, n. 35 *ad* art. 41 CO; ATF 125 III 86 c. 3b, SJ 1999 p. 305; ATF 123 III 306 c. 4a, JT 1998 I 27; ATF 122 III 176 c. 7b, JT 1998 II 140). Une atteinte à l'un de ces droits est d'emblée considérée comme illicite (Misteli, *op. cit.*, p. 75; Nicod, *Le concept de l'illicéité civile à la lumière des doctrines françaises et suisses*, thèse Lausanne 1988, p. 117).

c) En l'espèce, il n'est pas établi que le demandeur a fait l'objet d'une atteinte illicite à sa personnalité. En effet, son licenciement n'est pas abusif et ne saurait être considéré comme une atteinte à sa personnalité. En outre, il ne résulte pas de l'état de fait que le demandeur aurait subi une quelconque atteinte à sa personnalité qui dépasserait la mesure des désagréments inhérents à tout licenciement.

Dès lors, la condition de l'illicéité n'est pas réalisée. Les conditions de la responsabilité étant cumulatives, il n'est nul besoin d'examiner la réalisation des autres conditions.

Le demandeur n'est ainsi pas fondé à prétendre au versement de dommages-intérêts pour tort moral.

VIII. Le demandeur réclame la contre-valeur en argent résultant de la mise à disposition d'un véhicule de démonstration, à laquelle il convient d'ajouter l'essence, les assurances et les prestations en nature y afférentes. Il soutient qu'il avait droit à ce véhicule en vertu de son contrat de travail pour la période de décembre 2009 à décembre 2011, soit vingt-cinq mois. Il réclame à ce titre un montant de 30'000 francs.

La défenderesse considère pour sa part que le véhicule mis à la disposition du demandeur lorsque ce dernier travaillait pour son compte ne faisait pas partie de sa rémunération. Selon elle, aucun montant n'est dû au demandeur à ce titre.

a) Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail (ATF 131 III 615 c. 5.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 135). Le salaire comprend éventuellement, outre ce qui est dû en argent, des prestations en nature telles que la jouissance d'un appartement, l'usage d'un véhicule, le logement et l'entretien dans le ménage de l'employeur (TF 4A_631/2009 du 17 février 2010 c. 2; ATF 131 III 615 c. 5.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 171) ou des prix réduits sur certaines marchandises (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., ch. 8 *ad* art. 322 CO, p. 83).

Il appartient au travailleur de prouver que les prestations en nature dont il se prévaut font partie intégrante du salaire (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 171).

b) En l'espèce, le contrat de travail ayant lié les parties prévoyait la mise à disposition du demandeur d'un véhicule de démonstration. Il est établi que ce véhicule pouvait être utilisé à des fins privées, nonobstant le contenu des trois avenants aux conditions usuelles de l'entreprise relatives au véhicule de démonstration, signés par le demandeur en date des 9 février 2007, 25 mars 2008 et 1^{er} avril 2009. En outre, la défenderesse a elle-même implicitement admis ce fait lorsqu'elle a exigé du demandeur, dans son courrier du 9 novembre 2009, qu'il lui remette son véhicule de fonction et, qu'en contrepartie, elle lui mettrait à disposition un véhicule d'occasion jusqu'à l'échéance du contrat.

Par conséquent, la mise à disposition d'un véhicule de démonstration constituait un avantage en nature qui faisait partie de la rémunération du demandeur.

c) Il est établi que le véhicule de démonstration a été récupéré par la défenderesse le 24 mars 2010, alors que le contrat de travail du demandeur prenait fin le 31 décembre 2010.

Puisqu'il s'agissait d'une prestation en nature comprise dans le salaire du demandeur, ce dernier a, par conséquent, droit à une

compensation financière calculée à partir du jour où la voiture lui a été enlevée jusqu'à l'échéance de son contrat de travail.

d) En l'espèce, l'expert arrête la valeur annuelle de la mise à disposition de ce véhicule à 14'400 fr., soit 1'200 fr. par mois. Cette valeur inclut l'ensemble des frais relatifs au véhicule mis à disposition du demandeur, savoir l'essence, les assurances et les prestations en nature y afférentes. Il n'existe aucun motif de s'écarter de l'avis de l'expert. Par conséquent, le demandeur a droit à une compensation financière établie sur la base de l'expertise *pro rata temporis*. Le véhicule de démonstration lui ayant été retiré neuf mois avant l'échéance de son contrat de travail, il a droit à une somme de 10'800 fr. à ce titre.

IX. Le demandeur réclame encore le remboursement par la défenderesse du montant de 871 fr. 65 que cette dernière a retenu sur le montant de ses cotisations LPP pour l'année 2010 au titre de "retenue factures" correspondant au rabais de 30 % qui avait été initialement accordé au demandeur dans la facture globale n°87208.10 du 14 juin 2010.

La défenderesse conclut au rejet de cette prétention du demandeur.

Il y a lieu d'analyser, dans un premier temps, si le rabais était dû de la part de la défenderesse en faveur du demandeur et, en cas de réponse positive, à quel titre. Il s'agit, dans un deuxième temps, d'examiner pour quel motif la défenderesse a retenu le montant de 871 fr. 65 et si elle était en droit de le faire.

a) Comme on l'a vu plus haut, le salaire, régi par l'art. 322 al. 1 CO, est une prestation en argent versée en contrepartie du travail et il comprend éventuellement, outre ce qui est dû en argent, des prestations en nature telles que des prix réduits sur certaines marchandises.

En l'espèce, la défenderesse a admis que la facture globale du 14 juin 2010 comprenait le rabais de l'employé de 30 % et ce faisant, que les employés bénéficiaient d'une remise de 30 % sur les travaux de réparation effectués sur leur véhicule au sein d'un des garages détenus par la défenderesse. Cette dernière s'était, ainsi, engagée à offrir cette remise à l'ensemble de ses employés en contrepartie de leur travail.

Le demandeur était employé par la défenderesse le jour où il a fait réparer le véhicule mis à disposition par cette dernière au garage de celle-ci.

Cette remise lui était, par conséquent, due, ce d'autant plus qu'elle lui avait été initialement accordée dans la facture globale n°87208.10.

Au vu de ce qui précède, le demandeur avait droit à cette remise de 30 % sur la facture globale n°87208.10.

b) Au sens de l'art. 323a CO, la retenue sur le salaire sert à garantir les créances de l'employeur envers le travailleur qui résultent du contrat de travail (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 282).

Il résulte de l'état de fait que la défenderesse a prélevé un montant de 871 fr. 65 à titre de "retenue factures" sur le montant des cotisations LPP du demandeur pour l'année 2010. Au vu de la teneur du courriel du directeur d'exploitation de la défenderesse du 29 septembre 2010 informant le demandeur que le rabais de 30 % ne lui était finalement pas accordé, il s'impose de retenir que le montant de 871 fr. 65 a été retenu dans le but de récupérer le rabais octroyé au demandeur dans la facture globale n°87208.10.

Il est établi que le demandeur a payé le montant de 906 fr. 80 qui a fait l'objet d'une facture séparée n° 87208.12 datée du 8 juillet 2010. En outre, il résulte d'un premier courriel du demandeur daté du 27 septembre 2010 que ce dernier s'est acquitté du solde de la facture

globale n°87208.10 d'un montant de 1'851 fr. 90. Ce paiement a été confirmé dans le courriel du demandeur du 29 septembre 2010. Enfin, la défenderesse ne s'est pas plainte du fait que le demandeur ne se serait pas acquitté de ladite facture. On doit dès lors admettre que le demandeur s'est acquitté de l'entier de la facture globale n°87208.10 et que la défenderesse n'a aucune créance à l'encontre du demandeur.

Faute de créance à l'encontre du demandeur, la défenderesse n'était, par conséquent, pas autorisée à effectuer cette retenue. Cette dernière doit donc restituer le montant de 871 fr. 65 en faveur du demandeur.

X. a) En définitive, la défenderesse doit au demandeur le montant total de 11'671 fr. 65 (10'800 fr. + 871 fr. 65). Compte tenu de sa nature salariale, ce montant est soumis aux cotisations sociales AVS/AI/APG/AC; la somme allouée au demandeur représente donc un montant brut (Subilia/Duc, Droit du travail, éléments de droit suisse, Lausanne 2010, n. 10 *ad art.* 322, p. 163; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd., ch. 11 *ad art.* 337c CO, p. 290).

Le demandeur conclut à l'allocation d'un intérêt moratoire de 5 % l'an sur ses conclusions, à partir du 1^{er} juillet 2010.

b) L'intérêt moratoire ne court en principe que dès la mise en demeure du débiteur par l'interpellation (art. 102 al. 1 et 104 al. 1 CO), laquelle doit traduire la volonté du créancier, dûment manifestée au débiteur, de recevoir la prestation affectée d'un retard (Spahr, L'intérêt moratoire, conséquence de la demeure, *in* RVJ 1990 pp. 351-ss, spéc. p. 356).

En matière de contrat du travail, l'art. 339 al. 1 CO prescrit l'exigibilité de toutes les créances découlant du contrat de travail à la fin de celui-ci. Selon la doctrine, l'intérêt moratoire est dû dès que la

prétention est exigible, sans interpellation préalable (Aubert, Commentaire romand, n. 4 *ad art.* 339 CO et les réf. citées à la note infrapaginale n. 2).

c) En l'espèce, le contrat liant les parties a pris fin le 31 décembre 2010. Les intérêts relatifs à la somme de 11'671 fr. 65 courent, par conséquent, dès le 1^{er} janvier 2011.

XI. a) Selon l'art. 92 al. 1 CPC-VD, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ils comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, ainsi que les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 let. a et c CPC-VD). Les frais de justice englobent l'émolument de justice et les frais des mesures probatoires (art. 90 al. 1 CPC-VD; art. 2 aTFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, applicable par renvoi de l'art. 99 al. 1 TFJC, tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils, RSV 270.11.5]). Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens (tarif abrogé par l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2011, du tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 [TDC; RSV 270.11.6], mais qui reste applicable en vertu de l'art. 26 al. 2 TDC). 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, et non pas répartir les dépens proportionnellement aux montants alloués (Poudret/Haldy/Tappy, *op. cit.*, n. 3 *ad art.* 92 CPC-VD).

b) En l'espèce, le demandeur obtient gain de cause sur la question de la contre-valeur en argent de la mise à disposition d'un véhicule ainsi que sur la question du remboursement du montant de 871 fr. 65. La défenderesse obtient gain de cause sur toutes les questions principales. Elle a dès lors droit à des dépens réduits de quatre

cinquièmes, à la charge du demandeur, qu'il convient d'arrêter à 4'675 fr. 50, savoir :

- a 4'000 fr à titre de participation aux honoraires de son conseil;
- b 200 fr pour les débours de celui-ci;
- c) 475 fr 50 en remboursement de son coupon de justice.

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

- I.** La défenderesse W. _____ SA doit payer au demandeur A.S. _____ la somme de 11'671 fr. 65 (onze mille six cent septante-et-un francs et soixante-cinq centimes), avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2011.
- II.** Les frais de justice sont arrêtés à 9'502 fr. 50 (neuf mille cinq cent deux francs et cinquante centimes) pour le demandeur et à 2'377 fr. 50 (deux mille trois cent septante-sept francs et cinquante centimes) pour la défenderesse.
- III.** Le demandeur versera à la défenderesse le montant de 4'675 fr. 50 (quatre mille six cent septante-cinq francs et cinquante centimes) à titre de dépens.
- IV.** Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

La greffière :

P. Hack

T. Germond

Du

Le jugement qui précède, dont le dispositif a été communiqué aux parties le 24 avril 2014, lu et approuvé à huis clos, est notifié, par l'envoi de photocopies, aux conseils des parties.

Les parties peuvent faire appel auprès de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification du présent jugement en déposant auprès de l'instance d'appel un appel écrit et motivé, en deux exemplaires. La décision qui fait l'objet de l'appel doit être jointe au dossier.

La greffière :

T. Germond