

C1 13 39

JUGEMENT DU 20 OCTOBRE 2015

Tribunal du district de Monthey

RENDU PAR

LE JUGE DU DISTRICT DE MONTHEY

Camille Rey-Mermet ;

en la cause

X_____, demandeur, représenté par Maître M_____

contre

Y_____ **SA**, défenderesse, représentée par Maître N_____

(licenciement immédiat injustifié ; art. 337c CO)

Procédure

A. Suite à la délivrance par le juge de commune de A_____ d'une autorisation de procéder, X_____ a, le 25 mars 2013, ouvert action devant le Tribunal de district de B_____ contre la société Y_____ SA. Il lui réclamait le paiement de 28'297 fr. 50 à titre d'arriérés de salaire, 2100 fr. de remboursement de frais et 41'468 fr. 60 d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, le tout avec intérêt.

Y_____ SA a conclu au rejet de la demande dans sa réponse du 1^{er} juillet 2013.

Les parties ont confirmé leurs conclusions lors du second échange d'écriture.

L'instruction a comporté le dépôt de pièces, l'audition de témoins, la déposition des parties et une expertise.

Les parties ont renoncé à plaider et ont procédé par écrit en lieu et place. Dans son mémoire du 30 septembre 2015, le demandeur a conclu au paiement par la défenderesse de 71'865 fr. 65, avec intérêt à 5 % dès le 5 septembre 2012. De son côté, la défenderesse a persisté dans ses conclusions tendant au rejet de la demande.

Faits

1. C_____ se compose d'un centre thermal et d'appartements disponibles à la location ou à la vente. Trois sociétés se partagent l'exploitation du C_____ selon la répartition suivante : Y_____ SA le centre thermal, D_____ SA le secteur immobilier et la Société E_____ SA le futur hôtel. F_____ est administrateur, avec signature individuelle, de ces trois sociétés dont il est aussi le propriétaire économique.

2. Par contrat du 8 juillet 2011, Y_____ SA a engagé X_____ comme directeur du centre thermal et du spa qui se trouvait alors en travaux. Conclu pour une durée indéterminée, le contrat prenait effet le 15 août 2011 et pouvait, à partir de la deuxième année de service, être résilié par chacune des parties pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de trois mois. Au salaire annuel brut de 110'000 fr.

s'ajoutaient 200 fr. par mois pour les frais de téléphone et la mise à disposition d'un logement d'une valeur de 1600 fr. par mois. Par la suite, X_____ a déménagé dans un appartement plus petit et le montant du loyer perçu comme salaire en nature a été réduit à 1200 fr. par mois. Selon l'art. 3.1 du contrat, les frais encourus par le directeur dans le cadre de l'exécution de son travail devaient lui être remboursés sur présentation de justificatifs. Quant à son cahier des charges, il incluait la promotion des bains, la recherche et l'établissement de partenariats dans le but d'accroître la fréquentation du site, l'optimisation des processus de travail des services et la coordination entre eux, le contrôle du respect de la législation en particulier en matière de sécurité et d'hygiène, le suivi du budget et l'information aux propriétaires de Y_____ SA. En revanche, la gestion de la trésorerie, par ex. le paiement des salaires et des fournisseurs, ne relevait pas de sa compétence mais était effectuée depuis le bureau G_____ de la société d'après les indications données par le centre thermal de A_____ (H_____, rép. 9, p. 421 ; F_____, rép. 15, p. 377).

3.

3.1 Dès son arrivée, X_____ a pris des mesures pour réduire les coûts. Il a commencé par supprimer des postes et a modifié le cahier des charges de certains employés afin de favoriser la polyvalence du personnel. Du côté de la promotion, il a entrepris différentes actions marketing, a développé des partenariats avec les offices du tourisme de la vallée et a pris des contacts avec les médias obtenant de nombreuses parutions positives dans la presse (F_____, rép. 17, p. 377 ; pièces 80.1 ss). Après avoir évalué les différentes activités, le directeur a fait établir vers le mois de novembre 2011 des descriptifs de poste qui ont par la suite évolué (pièces 37 et 37bis ; I_____, rép. 3, p. 357 ; J_____, rép. 8, p. 354). La comptabilité n'avait pas été tenue depuis le mois de juin 2011. Ce n'est qu'en février 2012 que le directeur a pu engager une comptable à 50%, ce qui n'était toutefois pas suffisant compte tenu de la charge de travail (F_____, rép. 13, p. 376 ; K_____, rép. 13, p. 363).

3.2 Assez rapidement, X_____ a constaté qu'il ne disposait pas de moyens financiers suffisants pour accomplir ses tâches. Il s'est trouvé confronté au mécontentement des fournisseurs de marchandises et des prestataires de maintenance tels que l'informatique ; plusieurs d'entre eux refusaient toute livraison ou service à défaut de paiement comptant. Par ailleurs, les salaires des employés étaient payés avec du retard. X_____ tenait F_____ informé de cette situation

notamment au cours des séances hebdomadaires qui les réunissaient ; y participait également H_____, administrateur de D_____ SA et de la Société E_____ SA, décrit également comme bras droit de F_____.

Dans un courriel du 1^{er} février 2012 adressé à F_____, X_____ énumérait les fournisseurs qui refusaient toute nouvelle livraison en raison de factures impayées et avertissait F_____ de la nécessité d'adopter une stratégie claire concernant le paiement des dettes qui menaçaient le fonctionnement du centre.

En raison du manque de liquidités, X_____ a avancé de sa poche, le 11 mai 2012, un montant de 2085 fr. à une société de développement de réseaux sociaux et commerciaux sur le web chargée d'améliorer la présence des Thermes sur les moteurs de recherche internet (pièces 11 et 86 ; J_____, rép. 2, p. 353 ; X_____, rép. 12, p. 371). Il prétend ne pas avoir été remboursé, ce qui est contesté par Y_____ SA (all. 43). Le 21 mai 2012, X_____ a écrit au conseil d'administration pour attirer une nouvelle fois leur attention sur la situation difficilement supportable de la dette (750'000 fr.), les mesures qu'il avait déjà prises pour réduire les coûts, ses objectifs pour augmenter les revenus dans les différents départements et la nécessité de trouver des fonds afin de régler les fournisseurs et partenaires. Il relevait que le centre risquait des coupures d'électricité, des poursuites, la fin des relations avec les partenaires locaux et régionaux et plusieurs fournisseurs, l'augmentation de la rotation du personnel en raison du retard dans le paiement des salaires, des fuites dans la presse, voire la fermeture. Selon lui, si aucune solution n'était trouvée dans les deux mois, la situation se dégraderait de manière irréversible (pièce 5).

3.3 Suite à différentes démissions au sein du personnel, X_____ a dû assumer des tâches non comprises dans son cahier des charges initial. Ainsi, dès le mois de novembre 2011, il a repris la location des appartements. Le 5 avril 2012, la société L_____ SA en charge du restaurant et du snack a résilié son contrat pour le 9 suivant. F_____ ayant refusé le repreneur proposé le directeur, X_____ a également dû gérer la restauration. A partir du mois de mai 2012, le secteur de la vente immobilière lui a été confié.

4. Au début du mois de juin 2012, alors que Y_____ SA était en négociations avec la banque O_____ en vue de l'obtention d'un crédit complémentaire, X_____ a informé la banque des besoins en trésorerie, du montant des dettes (700'000 fr.) et d'un manque de budget pour le marketing. Par courriel du 4 juin 2012, H_____ lui a sèchement reproché d'avoir divulgué ces informations en estimant qu'elles étaient de nature à dissuader la banque de leur accorder le crédit.

A la même période, le conseil d'administration a demandé à X_____ de présenter un plan de restructuration afin de limiter les coûts. Pendant la première semaine du mois de juillet, X_____ s'est installé dans un chalet du complexe situé à 50 m. des bains pour pouvoir travailler à l'abri des sollicitations des employés et des fournisseurs. Il restait toutefois atteignable par téléphone. Par courriel du 6 juillet, P_____, responsable des comptes des propriétaires d'appartements a transmis à H_____ et F_____ une liste des appartements qui avaient été mis « gratuitement » à disposition de tiers par le directeur avec les dates d'occupation. Le conseil d'administration s'est réuni le 13 juillet suivant afin de tirer au clair cette question avec X_____ (all. 111). A cette occasion, le conseil a décidé de restructurer l'entreprise, les détails des décisions prises ne ressortant pas du dossier. H_____ a expliqué que des directives claires contenues dans un document de huit pages intitulé « Mesures de redressement » (pièce 52) avaient été remises au directeur. En résumé, il était demandé à celui-ci de réduire les frais généraux, de réorganiser le plan de travail et de confectionner un nouvel organigramme en redéfinissant les fonctions du personnel. La question de l'occupation des appartements n'est pas incluse dans ce document qui mentionne comme objectifs sous la rubrique « Secteur location des appartements » l'accroissement des locations et la relance immédiate des partenaires et sous la rubrique « Secteur ventes immobilières » la définition du rôle et de la responsabilité de Q_____.

5. Le 15 août 2012, X_____ s'est adressé par mail à F_____ et H_____. Il s'étonnait que lors de la séance de la veille le conseil soit revenu sur sa récente décision de restructuration et envisageât de fermer le centre pour la fin du mois de septembre. Il s'exprimait en ces termes : « je me bats tous les jours avec une dizaine de fournisseurs afin de reculer les poursuites, tous les départements sont touchés par de nombreux fournisseurs refusant de travailler avec nous (informatique, fournisseurs spa, chlore,). A ce jour, trois ou quatre poursuites à mon nom ont été reçues. Cela nuit fortement à mon image et n'est pas tolérable. » Il relevait encore que les emportées colériques, les insultes, le manque de reconnaissance et le rejet de toute responsabilité de la part de F_____ étaient difficiles à accepter pour les collaborateurs. Le retard systématique de paiement des salaires durant les quatre derniers mois faisait craindre de nombreuses démissions. Rappelant la nécessité de fixer un objectif précis en se procurant les moyens financiers de l'atteindre, il avisait F_____ que sans issue sérieuse, il se verrait lui-même contraint de donner son congé.

La séance suivante s'est tenue le 21 août 2012 en présence de F_____, H_____ et X_____. Bien que l'ordre du jour mentionne sous ch. 12 un congé de X_____ du 29 août au 6 septembre 2012, cette question n'a pas été discutée car la séance a dû être écourtée.

6. Lors de la séance hebdomadaire du mardi 28 août 2012, X_____ a démissionné pour le 30 novembre suivant. Il l'a confirmé par écrit le même jour en expliquant que le manque de moyens financiers ne lui permettait plus de remplir sa mission. Le matin même, il avait également annoncé à son employeur et au personnel de C_____ qu'il serait en vacances dès le lendemain et reprendrait le travail une semaine plus tard, soit le mercredi 5 septembre. A 18h36, H_____ lui a demandé par courriel qui assurait la suppléance pendant son absence, demande qu'il a répétée le lendemain à 8h38. Environ une heure plus tard, X_____ lui a répondu en lui indiquant ses remplaçants pour chaque secteur. Par courriel envoyé le dimanche 2 septembre à 19 h53 intitulé « Requête pour votre retour à C_____ au plus tard le mardi 4 septembre à 11h », H_____ a informé X_____ que « sa prise de vacances unilatérale » était jugée inappropriée par le conseil d'administration car elle intervenait dans une période de restructuration. X_____ était sommé de reprendre son travail au plus tard pour le lendemain à 17h « car la situation tant du point de vue de la marche des affaires qu'au plan managérial en particulier l'application immédiate de la restructuration l'exige[ai]ent ». H_____ l'avisait qu'en cas de non respect de cette injonction, X_____ s'exposait à un renvoi immédiat pour justes motifs. X_____ a expliqué qu'après avoir pris connaissance de ce courriel, il avait appelé H_____ qui n'avait pas été en mesure de lui expliquer l'urgence de la situation. Interrogé par la juge soussignée sur les motifs pour lesquels la présence du directeur aurait été nécessaire dès le lundi soir - alors que son retour de vacances était prévu le lendemain - H_____ a répondu comme suit : « M. X_____ était chargé de la restructuration. Pour moi, c'était comme un capitaine de bateau qui le quittait brusquement en pleine tempête, à l'image du R_____. Il s'agissait d'un acte de forfaiture ». Finalement, X_____ est revenu le mardi 4 septembre dans la soirée.

7.

7.1 Le lendemain, F_____ a licencié oralement X_____ avec effet immédiat en invoquant un abandon d'emploi. Deux jours plus tard, X_____ a consulté son médecin qui lui a délivré un certificat d'incapacité totale du travail pour cause de maladie pour une durée de trente jours. Le médecin a diagnostiqué un état dépressif et d'anxiété survenu dans le cadre d'une surcharge professionnelle (burn out).

Par courrier du 10 septembre 2012, F_____ a justifié ce licenciement en donnant pêle-mêle comme motifs des dysfonctionnements dans la gestion, un abandon d'emploi, la gratuité des repas pour le personnel, le paiement d'heures supplémentaires à la comptable en violation des instructions reçues, l'hébergement gratuit de personnes dans des appartements appartenant à des privés, des mensonges faits par X_____ au moment de son engagement concernant une précédente expérience professionnelle et le fait qu'il se présentait comme un branleur sur un profil internet dans lequel il indiquait travailler comme directeur de « C_____ ».

7.2 Sur ces motifs, l'instruction a révélé ce qui suit :

7.2.1 Présentation internet

X_____ est inscrit depuis 2006 sur le site « S_____ », réseau social qui permet aux participants de retrouver d'anciens camarades qui ont partagé leur scolarité. Au moment de son départ de C_____, on pouvait y lire la présentation suivante : « Salut à vous anciens camarades, mon parcours se résume à un globe trotteur en travaillant à T_____, U_____, V_____, W_____, AA_____ et BB_____. Spécialisé dans le bien être et les spas de luxe, je travaille maintenant pour un spa médicalisé entre botox et anti-âge. N'hésitez pas à me contacter si vous vous souvenez du branleur que j'étais ! » Suivait une description de son parcours scolaire et professionnel où était mentionné, entre autres, son emploi de directeur de C_____.

7.2.2 Heures supplémentaires de la comptable

X_____ a engagé K_____ a comme comptable à 50% dès le mois de février 2012. Comme la comptabilité n'avait plus été tenue après le premier semestre 2011, il lui a demandé de travailler à 100 % pendant les deux à trois premiers mois afin de combler le retard. Il avait convenu avec l'intéressée que celle-ci pourrait ensuite rattraper ces heures supplémentaires lors de périodes creuses. Par la suite, au fur et à mesure de la reprise des différents secteurs par le directeur (cf. consid. 3.3), les tâches de la comptable se sont accrues car celle-ci a dû assumer également la gestion du personnel et des salaires ainsi que la comptabilité du snack et du restaurant. A fin mai 2012, elle avait ainsi accumulé 250 heures supplémentaires. Dans un premier temps, le directeur lui a demandé de reporter ses vacances. Ensuite, il lui a proposé de la rémunérer en partie par des bons aux bains, ce qu'elle a accepté. Ces bons ont été validés et payés par Y_____ SA en janvier 2013.

7.2.3 Hébergement de tiers dans des appartement de propriétaires privés

Il ressort du dossier que les particuliers ayant acquis des appartements du complexe thermal ont passé avec D_____ SA un contrat en vertu duquel cette société gère la location et l'entretien des appartements en échange d'un pourcentage perçu sur les loyers. F_____ et des membres de sa famille ont occupé certains de ces appartements. Entre mars 2012 et juin 2012, X_____ a hébergé temporairement dans des logements appartenant à des privés un employé récemment engagé en recherche d'un logement dans la région (4 nuitées), un client acheteur (3 nuitées) ainsi que des partenaires du centre, à savoir le consultant immobilier Q_____ (6 nuitées), un agent immobilier russe (une nuitée) et la formatrice du spa (5 nuitées). Celle-ci était au bénéfice d'un contrat en vertu duquel Y_____ SA devait l'héberger en pension complète durant 5 nuits. Le gagnant d'un concours a également occupé durant une semaine un appartement du centre thermal, conformément à l'accord conclu par Y_____ SA avec CC_____ dans un but promotionnel. X_____ n'avait pas préalablement demandé l'autorisation des propriétaires concernés mais a expliqué qu'il n'avait fait que reprendre une pratique préexistante et que ce sujet devait être abordé lors de la prochaine assemblée des propriétaires qui devait se tenir au mois de septembre 2012.

7.2.4 Repas pris par le personnel au restaurant du centre thermal

Le personnel du restaurant et du snack était lié jusqu'au 9 avril 2012 par des contrats de travail passés avec L_____ SA, société exploitante de la restauration. Cette société supportait entièrement les frais de repas des employés. A la reprise du secteur par Y_____ SA, celle-ci a engagé ce personnel pour assurer l'exploitation du restaurant et du snack. Les employés ont continué à manger sur place comme ils le faisaient auparavant. Aucun frais de repas n'a été retenu sur leurs salaires, faute de clause correspondante dans les nouveaux contrats de travail.

7.3 Après la résiliation de son contrat de travail, X_____ a remis les clefs de son logement le 27 septembre 2012. Son licenciement a fait l'objet d'articles parus dans la presse ainsi que d'annonces diffusées par les radio et télévision régionales.

Entre le 22 octobre 2012 et le 30 novembre 2012, la Caisse cantonale de chômage a versé à X_____ des indemnités pour un montant total brut de 8182 fr. 65.

8. Le 5 mars 2013, Y_____ SA a communiqué à X_____ un premier certificat de travail. Elle y indiquait qu'il n'avait pas satisfait à ses obligations et que son contrat avait été rompu de manière immédiate en raison de graves violations. A la

demande du mandataire de X_____, la société a fait parvenir un second certificat limité à la nature et à la durée des rapports de travail et rédigé en ces termes : « Par la présente, nous attestons que Monsieur X_____, né le 7 mars 1976, a travaillé au sein de notre société, du 15 août 2011 au 29 août 2012 en qualité de Directeur ».

9. En cours de procédure, Y_____ SA a reproché à X_____ d'autres manquements, à savoir une publication parue dans le journal DD_____ en janvier 2012 au sujet de A_____ sans mention du centre thermal, l'absence d'un représentant de C_____ à une rencontre des présidents de commune de A_____, l'absence de descriptif des postes, le défaut de réponse au directeur de la société EE_____, de la réticence à communiquer des informations à l'agence immobilière chargée des ventes des appartements, la divulgation d'informations confidentielles sur la situation financière de la société à la O_____, l'absence d'envoi d'ordres du jours, l'impossibilité de l'atteindre durant la première semaine du mois de juillet 2012, l'absence de décomptes de cotisations sociales, des irrégularités comptables et la mise en congé d'une grande partie du personnel pendant ses propres vacances.

Considérant en droit

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

11.

11.1.1 En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme telles toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à

détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.1). Par manquement du travailleur, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais des motifs objectifs peuvent aussi justifier un congé abrupt (ATF 129 III 380 consid. 2.2).

En principe, des prestations de travail mauvaises ne constituent pas un juste motif de résiliation immédiate du contrat de travail (arrêt 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, publié in JAR 1999 p. 271, consid. 2b; plus récemment arrêt 4C.403/2004 du 1er février 2005, consid. 2.1). Dans ce domaine, il convient de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (cf. ATF 108 II 444 consid. 2; arrêt 4C.329/1998 du 23 décembre 1998, publié in JAR 1999 p. 271, consid. 2b; plus récemment arrêt 4C.403/2004 du 1er février 2005, consid. 2.1). La violation du devoir de fidélité du travailleur peut également justifier la cessation immédiate des rapports de travail si elle a ébranlé ou détruit les rapports de confiance (ATF 127 III 86 consid. 2c; 116 II 145 consid. 6a). En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est en effet tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO) et, par conséquent, de s'abstenir de tout ce qui peut lui nuire (ATF 117 II 72 consid. 4a, 560 consid. 3a). L'employeur a un intérêt tout particulier à pouvoir se fier à la rectitude absolue du travailleur lorsque ce dernier exerce une fonction à responsabilités où il devrait être à même d'agir seul sans le contrôle de son employeur et sans exposer celui-ci à un dommage (ATF 108 II 444 consid. 2b, s'agissant d'une violation de l'obligation de diligence); il en va ainsi, par exemple, lorsque le travailleur se trouve en contact direct avec la clientèle (ATF 116 II 145 consid. 6b; 101 la 545 consid. 2c, s'agissant de la violation de l'obligation de fidélité). D'une manière générale, il doit s'abstenir de toute communication à des tiers susceptible de porter atteinte au crédit et à la réputation de l'employeur (Rehbinder/Stöckli, Commentaire bernois, n. 3 ad art. 321a CO). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et l'arrêt cité).

S'agissant du refus de travailler ou des absences injustifiées pour de courtes durées, elles peuvent également constituer un juste motif de licenciement à condition qu'ils soient persistants et aient été précédés d'avertissements contenant la menace claire d'un renvoi immédiat. En particulier, la prise de vacances de son propre chef par le travailleur, en dépit d'un refus de l'employeur, est considérée généralement comme un juste motif de renvoi immédiat car elle est de nature à ébranler la confiance qui doit exister dans les rapports de travail. Certaines circonstances particulières peuvent toutefois atténuer ou effacer la gravité de l'atteinte aux relations de confiance que constitue une prise unilatérale de vacances ; ainsi dans l'hypothèse où l'employeur, averti suffisamment tôt, ne tiendrait pas compte des désirs légitimes du travailleur alors que les intérêts de l'entreprise ne sont guère atteints, et ne se conformerait dès lors pas à l'esprit de l'art. 329c al. 2 CO (ATF 108 II 301 consid. 3b).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1).

11.1.2 La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). Un délai général de réflexion d'une durée de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Une prolongation de quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 III 28 ibidem).

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

11.2.1 prise unilatérale de vacances

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

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

11.2.2 gratuité des repas pris par le personnel de la restauration

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

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

11.2.3 paiement d'heures supplémentaires à la comptable

La défenderesse reproche au demandeur d'avoir payé des heures supplémentaires à la comptable alors que le conseil d'administration l'avait instruit de ne pas accepter d'heures supplémentaires (all. 127). Les seules preuves proposées pour établir l'existence de telles instructions consistaient en l'audition de H_____ et l'interrogatoire de F_____. Or, aucun des deux n'a mentionné l'existence de ces prétendues instructions ; ils n'ont pas contesté la nécessité des heures supplémentaires effectuées par la comptable mais ont uniquement relevé qu'ils estimaient le nombre d'heures trop élevé. Force est ainsi de constater que la défenderesse n'a pas prouvé avoir ordonné à X_____ de ne pas autoriser les heures supplémentaires. Quant au fait que la comptable ait été rémunérée partiellement par le paiement de bons, l'employeur est malvenu d'en faire le reproche au demandeur puisque si celui-ci a choisi cette option, c'est parce qu'il ne disposait pas de moyens financiers suffisants. Au surplus, les bons ont été validés par la défenderesse postérieurement au départ de X_____. En conséquence, l'employeur ne saurait justifier le congé immédiat en invoquant une pratique qu'il a poursuivie, alors qu'il lui était aisé d'y renoncer et de payer les heures supplémentaires de la comptable.

11.2.4 Hébergement gratuit de tiers

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

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

11.2.5 mensonge lors de l'engagement

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

11.2.6 atteinte à la considération de l'employeur

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

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

11.2.7 passivité dans la promotion

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

11.2.8 diverses « erreurs » de gestion (absence de descriptif des postes et d'ordre du jour, réponse à la Société EE_____, etc..)

Selon les faits établis, des descriptifs de poste ont été faits et ont évolué au fil du temps. La défenderesse n'expose pas dans ses écritures en quoi les descriptifs auraient été insuffisants. S'agissant des ordres du jour pour les séances hebdomadaires, il est vrai que H_____ s'est plaint à plusieurs reprises de leur absence. Compte tenu de la charge de travail du directeur, de l'absence de moyens et de la fréquence de ces réunions qui se tenaient chaque semaine, on ne saurait considérer que X_____ a manqué à son obligation de diligence pour ne pas avoir systématiquement préparé d'ordre du jour. D'ailleurs, H_____ qui s'est longuement exprimé lors de sa déposition au sujet des prétendus manquements du directeur, n'est pas du tout revenu sur cette question, ce qui démontre le caractère bénin de ces omissions. Quant au reproche d'avoir laissé les factures des créanciers s'amonceler (all. 97), il confine à la témérité et à la mauvaise foi dans la mesure où les paiements étaient effectués depuis G_____ et où X_____ avait à plusieurs reprises attiré l'attention de son employeur sur la nécessité de régler les fournisseurs. L'accumulation de factures ne découlait en tous les cas pas de défaillances de sa part.

La défenderesse reproche encore à X_____ de n'avoir pas répondu à la Société EE_____, d'avoir tardé à communiquer à l'agence chargée des ventes des appartements des informations, d'avoir mis en congé le personnel pendant ses propres vacances ou de n'avoir pas été disponible durant la première semaine de juillet 2012. Aucun de ces faits ne ressort des preuves offertes à l'appui des allégués correspondants, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner si, supposés avérés, ils auraient justifié un licenciement immédiat.

11.2.9 divulgation d'informations confidentielles à la banque O_____

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

11.2.10 irrégularités comptables

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

11.2.11 Synthèse

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

énoncées dans la lettre de motivation du congé, il a relevé qu'il était principalement reproché à X_____ sa mauvaise gestion en ce qui concernait le personnel, les marchandises, les frais généraux et le secteur hôtelier. Quant à F_____, en réponse à la même question, il a répondu comme suit : « Même si la tâche n'était pas facile, il y a eu plusieurs erreurs. Pour le détail, je me réfère aux allégations de mon avocat et aux pièces qui ont été déposées au dossier. On ne lui demandait pas de gagner de l'argent mais de limiter les pertes. » Il ajoutait que le problème du directeur était qu'il n'arrivait pas à tenir son budget. Au vu de ces éléments, le tribunal retient que la défenderesse a donné son congé à X_____ car celui-ci n'a pas atteint les résultats qu'on attendait de lui et a préféré démissionner tout en dénonçant le manque de moyens mis à disposition par le conseil d'administration. Or, il n'y pas de violation du devoir de diligence pour la raison que le travailleur n'a pas atteint le but qui avait été fixé, par exemple la restructuration d'une entreprise déficitaire dans un certain délai. En effet, l'employé ne répond pas d'un résultat mais il lui incombe uniquement d'exécuter avec soin le travail qui lui a été confié, au plus près des intérêts de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.256/1999 du 18 octobre 1999, consid. 3b). Dans le cas d'espèce, aucun manquement suffisamment grave n'ayant pu être mis en évidence, il faut admettre que le congé était injustifié.

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

montants en valeur brute (Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, 2011, nos 159 et 822). En cas d'exécution de la décision, le créancier doit indiquer le montant brut et il appartient l'employeur de prouver la part qui a été versée au titre de déductions sociales (Dietschy, op. cit., n. 822).

En l'occurrence, l'employé a droit, conformément à l'art. 337c al. 1 CO, à ce qu'il aurait gagné jusqu'à l'échéance du délai de congé qui était de deux mois. La résiliation ayant été communiquée à X_____ le 5 septembre 2012, il a droit à ce qu'il aurait gagné jusqu'au 30 novembre 2012, date pour laquelle il avait résilié le contrat. Pendant cette période, le salaire brut qu'aurait gagné le demandeur est de 31'101 fr. 45 (salaires de septembre à novembre 2012 : 3 mois x (8462 fr. + 705 fr.15 + 1200 fr. ; cf. pièces 20 et 21). A l'échéance de son contrat de travail, le demandeur bénéficiait d'un solde de vacances 2012 dues jusqu'au 30.11.2012 de 37.62 demi-journées (41.04/12 mois x 11 mois ; cf. pièce 26) auquel s'ajoutait son solde de vacances de l'année précédente (15.39 demi-journées). Après déduction des congés pris en 2012 (9 + 7 + 8 demi-journées), son solde de vacances à indemniser était de 29 demi-journées (37.62 + 15.39 - 24) ou quatorze jours et demi.

Afin de calculer le salaire afférent aux vacances annuelles, le taux habituellement retenu est de 8,33 % du salaire annuel brut pour quatre semaines de vacances lorsque le travailleur n'a pas pu bénéficier de ses vacances durant la période de référence (Duc/Subilia, Droit du travail, 2010, n. 7 ad art. 329d CO). Pour l'année 2012, le salaire annuel de référence du demandeur était de 124'400 francs. Par conséquent, son solde de vacances de quatorze jours et demi doit lui être indemnisé à concurrence de 7512 fr. 80 (124'400 fr. x 8.33 % / 20 jours x 14.5 jours), sous déduction des cotisations légales.

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

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

licenciement immédiat et injustifié. Une éventuelle exception ne peut se justifier que dans des conditions particulières; il faut à tout le moins que l'employeur n'ait commis aucune faute et que celui-ci ne soit pas non plus responsable en raison d'autres circonstances (ATF 116 II 300 consid. 5a; voir aussi ATF 121 III 64 consid. 3c; 120 II 243 consid. 3e). Le cas échéant, l'indemnité est elle aussi évaluée selon les règles du droit et de l'équité (ATF 123 III 391 consid. 3c; 121 III 64 consid. 3c). La gravité de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est déterminante; d'autres critères tels la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante (ATF 121 III 64 consid. 3c) et les effets économiques du licenciement (ATF 123 III 391 consid. 3c) entrent aussi en considération, de même que la manière dont la résiliation a eu lieu (cf. ATF 123 III 246).

Dans le cas particulier, le demandeur n'a travaillé qu'un peu plus d'un an pour le compte de la défenderesse. Il se trouvait, au moment de licenciement, à trois mois du terme du contrat. Même si les rapports de travail ont été de courte durée, il ne faut pas perdre de vue que ce licenciement est intervenu à l'issue d'une période de stress intense pour le demandeur qui avait vu ses tâches s'accumuler au fil des mois sans pour autant disposer de moyens supplémentaires. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il avait donné son congé quelques jours plus tôt. En licenciant le demandeur pour ne pas avoir atteint les résultats escomptés alors que la défenderesse ne lui donnait pas les moyens d'y parvenir, celle-ci a agi de manière contraire à la bonne foi ; elle a cherché à reporter sur son employé la responsabilité du manque de performance. Le licenciement du directeur a fait l'objet de diffusions à la radio, à la télévision et dans la presse, ce qui a aggravé l'atteinte portée à sa personnalité. Le premier certificat de travail qui faisait état de graves violations contractuelles ayant conduit à la résiliation immédiate de son contrat, contient des informations fausses de nature à discréditer le demandeur aux yeux d'un futur employeur. Quand au second certificat limité à la nature et à la durée des rapports de travail, la brièveté de son contenu le rend inutilisable. Il ne fait aucun doute que ces éléments ont compliqué la recherche d'emploi du demandeur qui n'a toutefois donné aucune indication sur sa période de chômage - si ce n'est dans son mémoire final, c'est à dire tardivement au regard des conditions prévues par l'art. 229 al. 1 CPC -. Au cours de la présente procédure, la défenderesse a utilisé des termes inutilement blessants (acte de forfaiture dénoncé à plusieurs reprises par le sieur H_____ lors de son audition), a multiplié les griefs la plupart du temps dénués de tout fondement (absence de décompte de cotisations sociales, hébergement gratuit des membres de sa famille ou de ses amis, informations à la O_____, etc.) ou formulés de mauvaise foi

(amoncellement des factures impayées). Le demandeur a subi des répercussions sur sa santé puisqu'il s'est retrouvé en burn out ce qui a entraîné une incapacité de travail de 30 jours et la nécessité d'un traitement médicamenteux. Eu égard à ces circonstances, l'atteinte portée à la personnalité du travailleur doit être qualifiée de grave. Il convient encore de prendre en compte l'absence de faute concomitante de sa part. Dans ces circonstances, l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO est fixée à 30'000 fr. correspondant à environ trois mois de salaire brut, étant rappelé que ce montant est censé d'une part réparer le tort infligé à l'employé et d'autre part pénaliser l'employeur.

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

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

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

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

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

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

15.2 En l'occurrence, la défenderesse n'a pas suffisamment motivé ses allégués (art. 55 al. 1 CPC ; Substanziierungspflicht) en se contentant d'indiquer que la gestion du demandeur lui a causé un dommage (all. 142). Il n'appartient en effet pas au juge de trier dans la multitude des critiques faites pour justifier le congé (cf. consid. 11) lesquelles étaient susceptible de porter préjudice à l'employeur. Le renvoi global aux pièces 32 à 66 ne saurait en outre compenser les carences de l'allégation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_317/2014 du 17 octobre 2014 consid. 2.2). Pour ce motif, la prétention de la défenderesse peut être écartée. En tout état de cause, il faut souligner qu'aucun manquement ne peut être reproché au directeur en relation avec les repas pris par les employés de la restauration (cf. consid. 11.2.2). S'agissant de l'hébergement de tiers, on ne discerne pas de préjudice subi par la défenderesse. En effet, elle a logé des partenaires contractuels et du personnel ou a bénéficié d'opérations promotionnelles. Or, elle ne prétend pas et n'a pas démontré avoir dû verser des montants aux propriétaires concernés ou à D_____ SA dont le propriétaire économique est également F_____. C'est dire que même s'ils avaient été allégués avec suffisamment de précision, ces faits n'étaient pas susceptibles d'entraîner la responsabilité du travailleur.

16. Les sommes dues en application des art. 337c al. 1 CO et 337 al. 3 CO portent intérêt, en raison de l'art. 339 al. 1 CO, dès le moment du licenciement immédiat (arrêt 4A_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2 ; 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6). Partant, les indemnités de 30'431 fr. 60 et 30'000 fr. sont allouées avec intérêt moratoire à 5 % l'an (art. 104 al. 1 CO), à compter du 5 septembre 2012, tout comme le remboursement du montant de 2085 francs.

17. Déterminé en fonction de la valeur litigieuse (71'865 fr.), de la situation financière des parties, de la difficulté factuelle de la cause liée au nombre de motifs invoqués par la défenderesse pour justifier le licenciement et des principes de la couverture des frais

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

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

Prononce

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

Monthey, le 20 octobre 2015