ENTSCHEIDSUCHE.CH

TRIBUNAL CANTONAL

P323.012329-240081
241

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 31 mai 2024

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente
Mme Rouleau et M. de Montvallon, juges
Greffière : Mme Bannenberg

* * * * *

Art. 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **P.________**, à [...], contre le jugement rendu le 12 septembre 2023 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans la cause divisant l'appelante d'avec **G.________**, à [...], la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 12 septembre 2023, dont les motifs ont été notifiés le 4 décembre 2023 aux parties, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal ou les premiers juges) a admis partiellement la demande déposée le 13 mars 2023 par G.________ (I), a dit que P.________ était la débitrice de G.________ et lui devait immédiat paiement des montants de 7'811 fr. 08 brut, 7'017 fr. 17 net et 1'891 fr. brut, portant chacun intérêt à 5 % l'an dès le 28 juillet 2022 (II à IV), a prononcé la mainlevée définitive de l'opposition formée au commandement de payer notifié dans la poursuite n° [...] de l'Office des poursuites du district du Jura-Nord Vaudois à concurrence des montants précités (V), a alloué à G.________ la somme de 2'000 fr. à titre de dépens, à charge de P.________ (VI), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII) et a rendu le jugement sans frais judiciaires (VIII).

En droit, le tribunal a considéré que les motifs de licenciement immédiat avancés par l'employeuse P.________ ne résistaient pas à l'examen, de sorte que l'employé G.________ avait droit au salaire et aux vacances pendant le délai de congé, ainsi qu'à une indemnité correspondant à un mois de salaire. Les premiers juges ont en outre rejeté les prétentions reconventionnelles de P.________ portant, d'une part, sur le coût du véhicule de fonction mis à la disposition de G.________, au motif qu'il n'était pas établi que celui-ci l'avait retenu à tort, et, d'autre part, sur le coût de mise en place d'une nouvelle base de données, au motif qu'il n'était pas établi que P.________ avait dû débourser le moindre montant à ce titre.

B. Par acte du 19 janvier 2024, P.________ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel de ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme, en ce sens que la demande formée par G.________ (ci-après : l'intimé) à son encontre soit rejetée et que celui-ci soit condamné à lui verser les sommes de 689 fr. 33 et 922 fr. 22, portant chacune intérêt à 5% dès le 29 juillet 2022.

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

1. **a)** L'appelante est une société anonyme de droit suisse inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...], dont le siège est à [...]. Son but social tend notamment à « *la distribution et la location de matériel médical, ainsi que toutes activités de conseil en la matière* ».

b) Par contrat de travail du 1er juin 2017**,** l'intimé a été engagé par l'appelante avec effet au même jour, en qualité de « Délégué technico-chirurgical », avec le titre de « Directeur des Ventes Suisse Romande ». Le salaire mensuel convenu était composé d'une part fixe de 3'500 fr. brut, augmentée subséquemment à 4'150 fr. brut, ainsi que d'une provision de 10 % de la valeur de vente nette à la fin de chaque mois, calculée sur la vente nette du mois précédent. Selon le contrat, le salaire et la provision devaient être versés le 25 de chaque mois, mais le dernier jour du mois au plus tard. Le droit aux vacances prévu était de vingt jours par an.

c) L'art. 4 du contrat précité, intitulé « *Pleins pouvoirs »,* a la teneur suivante :

> « *L'employé, dans le cadre des conditions commerciales générales fixées par l'employeur, est autorisé à négocier et à conclure des affaires jusqu'à concurrence d'un montant illimité* [mot en police de caractère gras] *par client et par commande. Si des dérogations surviennent concernant l'octroi de rabais et de remises non habituels, il y a lieu de demander le consentement de la direction commerciale de l'entreprise. Lors d'un contrat par écrit, la direction commerciale de l'entreprise se réserve le droit d'approuver le contrat.* ».

d) Selon l'art. 2 du contrat, intitulé « Rayon d'activité », l'intimé avait pour principales responsabilités d'assurer le service à la clientèle dans toute la Suisse romande, ainsi que de préparer et de participer à des congrès, de traiter les contacts créés, de préparer des offres, d'entretenir le site Internet de la société et de faire des *mailings*, mais non de concevoir des logiciels informatiques.

Aux débats, l'intimé a déclaré qu'afin d'optimiser certains processus au sein de la société, notamment la gestion de commandes, il avait proposé à son employeuse de développer un logiciel de base de données des fournisseurs, ce qu'il avait fait durant son temps libre, entre le 25 décembre 2019 et le 5 janvier 2020. L'intimé a protégé ledit logiciel par un mot de passe. Aux débats, E.C.________, administratrice vice-présidente de l'appelante, entendue en qualité de partie, a confirmé avoir donné son accord pour que l'intimé conçoive une base de données, tout en indiquant que l'intéressé avait eu besoin du soutien de la société [...], dont le nom commercial est [...], laquelle fournit certains services informatiques à l'appelante, y compris un hébergement de type « *Dropbox »* et une messagerie.

Au mois de mars 2020, l'intimé a eu des échanges à propos de la base de données précitée avec [...], employé de la société [...]. Entendu en qualité de témoin, H.________, ingénieur en génie civil et administrateur de ladite société, a déclaré ignorer qui avait développé la base de données en cause, tout en émettant l'hypothèse que l'intimé en serait l'auteur (« *Je ne sais pas qui a développé cette base de données mais je crois que c'est G.________ »).* Ce témoin a en outre indiqué que des échanges étaient intervenus entre l'appelante et ses collaborateurs s'agissant de la mise en place et du fonctionnement de ladite base de données, mais non au sujet de son développement. Le témoin L.________, informaticien employé par [...], a quant à lui déclaré que la société ne développait pas de codes pour ses clients et ne créait que très rarement des logiciels, et qu'il n'était pas au courant de la fourniture d'un tel service à l'appelante. Ce témoin a encore mentionné avoir entretenu des contacts avec l'intimé, notamment en lien avec des problèmes rencontrés avec sa messagerie électronique, sans qu'il ne se souvienne toutefois de quelque chose en particulier. Le troisième témoin entendu sur cette question, soit X.________, employé d'[...] jusqu'au 1er juin 2023, a indiqué que la base de données, laquelle n'avait selon lui été ni développée ni gérée par la société précitée, ne semblait pas avoir été conçue par une grande entreprise.

e) Aux termes du contrat de travail, celui-ci pouvait être résilié pour la fin d'un mois, moyennant le respect d'un préavis de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service. L'art. 17 prévoyait en outre ce qui suit :

> *« En cas de départ, l'employé aura droit à une indemnité de départ mensuelle, une indemnité de fonction trimestrielle et à une participation au chiffre d'affaires annuelle* [*sic*] *à déterminer le moment venu. En cas de décès, le salaire sera versé au conjoint survivant pour une période d'au moins 5 ans. »*

L'art. 18 du contrat stipulait par ailleurs ce qui suit :

> *« Au moment où les rapports de travail prennent fin, l'employé a l'obligation de restituer l'ensemble des biens qui sont la propriété de l'employeur. Ceci concerne notamment le véhicule de service, le fichier de la clientèle, le matériel publicitaire, les collections d'échantillons, etc. ».*

f) L'appelante a mis une voiture de fonction à la disposition de l'intimé. Les conditions de l'utilisation de ce véhicule étaient réglées à l'art. 2.5 d'un avenant, intitulé « *Règlement de remboursement de frais »,* lequel faisait partie intégrante du contrat de travail.

2. **a)** Par courrier du 22 juin 2022, l'intimé a résilié son contrat de travail pour le 31 août suivant, en se prévalant principalement de l'augmentation de son volume de travail, d'une baisse considérable du chiffre d'affaires de l'appelante, de la politique générale d'augmentation des prix pratiquée par l'employeuse et des retards répétés pris dans le paiement de son salaire et des provisions, ainsi que dans le remboursement des frais. L'intimé indiquait en outre ce qui suit : *« Régulièrement mes convictions et mon engagement professionnels sont remis en cause et cela m'entrave dans ma santé. ».*

b) Par courriel du 24 juin 2022, l'appelante a répondu en ces termes à l'intimé :

> *« Ta démission, en effet, ne nous a guère étonné, quelque part nous en sommes soulagés car tu es notre ami et que nous ne vous voyions pas capable de te donner ta dédite après avoir réussi en 2017 à te sortir de ta situation professionnellement difficile. »*

L'appelante a en outre précisé que les diverses indemnités de départ contractuellement prévues lui seraient versées, sous la forme d'une commission calculée sur le chiffre d'affaires de la région d'activité de l'intéressé, dans les deux mois suivant l'échéance des relations contractuelles. La commission versée en juin 2017 à l'intimé, calculée sur la base du chiffre d'affaires du mois de mai 2017, devait toutefois être déduite de la commission précitée, dès lors que l'intimé n'avait pas encore pris son poste au sein de l'appelante à ce moment. S'agissant des vacances, l'appelante a indiqué à l'intimé qu'il présentait un solde positif de 8.49 jours de vacances. Elle a en outre rappelé à l'intimé qu'il était tenu de garder le secret sur toutes les affaires et qu'il devait se conformer à l'interdiction de concurrence ancrée dans le contrat de travail. L'appelante concluait son courriel en précisant qu'elle comptait sur l'accomplissement de son travail par l'intimé jusqu'à l'échéance de son contrat.

c) Par courrier électronique du 12 juillet 2022 adressé à son employeuse, l'intimé a encore exprimé son opinion au sujet de l'avenir de l'appelante, en faisant valoir que la situation de la société était devenue « *critique »,* en raison de la perte de son principal fournisseur. Il s'est également plaint du fait que l'appelante le mettait sous pression pour qu'il continue d'offrir aux clients des produits sans contrat de distribution en vigueur ou non-conformes à la législation en vigueur, créant ainsi une situation qu'il indiquait mal vivre, sa santé s'en trouvant impactée, et qu'il qualifiait de lourde de conséquences sur ses revenus. S'agissant des indemnités de départ, l'intimé s'est opposé au principe de calcul présenté par l'appelante. Il s'est en particulier opposé à ce que la commission qui lui avait été versée en juin 2017 soit déduite du montant qui lui serait versé à titre d'indemnités de départ, soulignant qu'il était « *d'usage d'offrir pendant les 3 premiers mois les provisions afin d'assurer un salaire décent […] pour un directeur des ventes ».* Par ailleurs, l'intimé a indiqué qu'au-delà de la commission qui lui serait versée pendant deux mois après la fin des rapports de travail, il devait pouvoir bénéficier pendant trois mois supplémentaires des avantages liés à sa fonction (soit notamment l'utilisation du véhicule de fonction) et recevoir en outre une participation annuelle au chiffre d'affaires de l'appelante « *selon la moyenne des dernières années ».* L'intimé relevait enfin qu'il lui restait encore dix jours de vacances à prendre.

3. **a)** Le 13 juillet 2022, les représentants de l'appelante ont constaté que, depuis le 6 janvier 2020, l'intimé disposait encore d'accès aux différents dossiers de la société. Interrogée en qualité de partie, E.C.________ a indiqué que l'intimé avait accès à tous les dossiers de la direction, y compris ceux comportant des données privées, ainsi qu'aux dossiers de la société précédemment constituée par les administrateurs de l'appelante. A ce sujet, le témoin L.________ a mentionné qu'il ignorait si l'intimé avait fait usage de ces possibilités d'accès. Le 19 juillet 2022, [...], agissant sur demande de l'appelante, a bloqué les autorisations d'accès de l'intimé, exception faite des dossiers nécessaires à l'accomplissement de son travail.

b) Le 15 juillet 2022, F.C.________, administrateur de l'appelante, a adressé un courriel à l'intimé pour lui rappeler notamment que tous les informations et documents en sa possession concernant la société appartenaient à la l'appelante et devaient être restitués. Dans ce courriel, F.C.________ admettait que la base de données « *[...] »* avait été mise en place par l'intimé ; il estimait toutefois que l'appelante en était la propriétaire et exigeait ainsi de l'intimé qu'il transfère « *chemin Facturation > Microsoft Access avec également* [le] *mot de passe* [de l'intimé] » et « [donne] *les instructions comment ajouter les données pour assurer la bonne continuation ».* F.C.________ s'étonnait en outre du fait que l'intimé ne fixe plus de rendez-vous pour la vente du matériel de l'appelante et lui rappelait qu'il avait été engagé « *pour faire du chiffre d'affaires et* […] *ne pas nuire à la société ».* F.C.________ demandait enfin à l'intimé de remettre des rapports hebdomadaires de son travail.

L'intimé a répondu par courriel du 22 juillet 2022, indiquant en substance que les données faisant partie de la banque de données [...] et que le matériel et toutes les autres informations mentionnées par l'appelante dans son courriel du 15 juillet 2022 lui seraient restitués « *en temps opportun »,* revendiquant cependant les droits d'auteur sur « *l'interface utilisateur »* et expliquant que toute exploitation, modification ou adaptation nécessiterait son autorisation. Au sujet des remarques de F.C.________ quant aux ventes du matériel de la société, l'intimé a notamment fait valoir qu'il demeurait dans l'attente d'une réponse de l'appelante s'agissant de la disponibilité effective dudit matériel, que son activité de vente était impactée par une charge de travail considérable en lien avec les affaires de l'appelante qui ne relevaient du reste pas de son cahier des charges, et que ses chiffres pour les mois de juin et juillet 2022 « en dis[ai]ent *plus long que des mots ».* Par ce même courriel, l'intimé a informé l'appelante de son incapacité de travail jusqu'au 29 juillet 2022.

c) Le 26 juillet 2022, après avoir constaté qu'elle ne pouvait plus accéder à la base de données développée par l'intimé, l'appelante a adressé à l'intéressé, alors en incapacité de travail pour cause de maladie, un courriel le priant d'en rétablir l'accès.

Par courriel du même jour, l'intimé a répondu qu'il n'avait lui-même accès à aucun dossier et que l'appelante devait contacter la société [...]. Celle-ci a indiqué à l'appelante que les fichiers susceptibles d'ouvrir la base de données étaient protégés par un mot de passe qui n'était pas en sa possession.

d) Le 27 juillet 2022, les parties sont convenues que les représentants de l'appelante – soit F.C.________ et G.C.________, administrateur président – se rendraient en fin de journée au domicile de l'intimé pour récupérer le matériel en sa possession. Il était prévu que le matériel en question soit mis à disposition de l'appelante le 27 juillet 2022 à 17 h 00, dans le véhicule de fonction de l'intimé, la remise de la clef de celui-ci étant également prévue.

E.C.________ a expliqué que le jour en question, soit le 27 juillet 2022, F.C.________ et G.C.________ se sont rendus à l'heure convenue à l'adresse de l'intimé et qu'ils n'y ont trouvé ni le matériel ni la voiture de fonction. Pour sa part, l'intimé a indiqué que personne n'avait sonné à son interphone ou sa porte à l'heure convenue, ajoutant qu'aucun message ne lui avait été laissé sur son portable. Par courriel envoyé à E.C.________ le 27 juillet 2022 à 17 h 33, l'intimé a indiqué ce qui suit :

> *« J'avais indiqué clairement qu'il suffit de sonner et j'ouvrirai* [*sic*]*, à 17 h 00, horaire fixé par vous, et non moi.*
> *Même à l'heure où je vous écris, et le « 1/4 d'heure vaudois » étant plus que passé, je reste sans aucune nouvelle. ».*

e) Interpellé par l'appelante, qui persistait à lui demander le rétablissement des accès à la base de données susmentionnée, puis par le conseil de l'appelante, qui a réservé le droit de sa mandante de résilier le contrat avec effet immédiat, l'intimé a répondu, par courrier électronique du 28 juillet 2022, en ces termes :

> *« Monsieur,*
>
> *Etant actuellement en arrêt de travail pour cause de maladie, je ne m'étendrais* [*sic*] *pas sur les tenants et aboutissants techniques du sujet. Néanmoins, je peux vous réitérer ce que j'ai précisé à votre mandante, et vous en conviendrez, savoir que je ne peux pas rétablir des accès que je n'ai jamais bloqués.*
>
> *Finalement, je préciserai aussi, et encore une fois en ce qui concerne votre mandante, qu'à ma connaissance, les fichiers en question se trouvent sur le serveur de la société auquel je n'ai pas accès, et que l'hébergeur dudit serveur peut sans aucun doute retracer toutes les activités liées à ces fichiers dans le temps qui précède la survenance du problème rencontré par les consorts [...].*
>
> *Avec mes salutations distinguées. »*

Les témoins L.________ et H.________ ont confirmé que la société [...] effectuait des sauvegardes du serveur de l'appelante permettant de restaurer l'accès à des fichiers ou au système en cas de panne technique ou humaine, sans pouvoir précisément indiquer la durée de leur conservation (mais « *en tout cas plus que 24 heures »,* selon L.________). Le témoin X.________ a expliqué qu'il n'était pas possible d'obtenir une autre version de la base de données. Les trois témoins ont aussi affirmé que pour accéder et faire fonctionner la base de données, le mot de passe « master » était indispensable. Selon le témoin H.________, l'accès à la base de données nécessitait également l'accès au compte « *Dropbox »* de l'appelante. Ce témoin a encore confirmé que « *la transmission du mot de passe par mail, par n'importe quel canal sécurisé, aurait réglé le problème ».* Toujours selon ce témoin, le mot de passe pour accéder à la base de données permettait également de modifier le code de la base de données.

4. Au mois de juillet 2022, l'intimé a créé un bulletin de livraison sans l'inscrire dans le logiciel de facturation de l'appelante. Il a en outre adressé un courriel à l'adresse privée d'une cliente, soit la Dre [...], sans informer l'appelante sur la suite à donner à cette collaboration. L'intimé s'est vu contraint de créer le bulletin de livraison précité, dès lors qu'il n'avait plus accès au logiciel de facturation de l'appelante, ce qu'il a d'ailleurs signalé à celle-ci. Par ailleurs, la Dre [...], qui avait l'intention de se mettre à son compte, ne souhaitait pas utiliser son adresse électronique professionnelle.

5. Par courrier daté du 28 juillet 2022, l'appelante a résilié le contrat de travail de l'intimé avec effet immédiat en invoquant « *la rupture de confiance intervenue »* et a invité l'intéressé à restituer, le 29 juillet 2022 à 17 h 00 au plus tard, le véhicule de fonction et « *l'ensemble des éléments »* appartenant à l'appelante demeurant en sa possession.

6. Le 29 juillet 2022, G.C.________ a déposé une plainte pénale contre l'intimé auprès du Ministère public du Canton du Valais pour abus de confiance, invoquant la non-restitution du véhicule de fonction. Une ordonnance de non-entrée en matière a été rendue le 11 octobre 2022, faute d'intérêt public prépondérant à la condamnation – l'intimé ayant finalement restitué le véhicule – et vu le retrait de sa plainte par le susnommé au mois d'août 2022.

7. **a)** Parallèlement à la procédure pénale précitée, l'appelante a saisi, le 4 août 2022, le Tribunal du travail du canton du Valais d'une requête de mesures provisionnelles et superprovisionnelles dirigée contre l'intimé, en concluant notamment à ce que celui-ci soit condamné à restituer le matériel médical et le véhicule de fonction en sa possession et à communiquer « *tout code d'accès permettant d'accéder à la banque de données fournisseurs »,* ainsi qu'à remettre « *toute copie de la banque de données des fournisseurs »* et « *tout document informatique ou physique relatif aux clients et/ou aux fournisseurs »* de l'appelante. Celle-ci a en outre conclu à ce qu'interdiction soit faite à l'intimé de vendre tous produits similaires à ceux offerts par elle-même, ce jusqu'au 27 juillet 2023 et sur tout le territoire suisse.

b) Par décision du 8 août 2022, le Tribunal du travail a partiellement admis la requête de l'appelante. Il a notamment ordonné à l'intimé de communiquer à l'appelante, dans les vingt-quatre heures suivant la réception de la décision, « *le code permettant d'accéder à la banque de données des fournisseurs ».* Par courrier du lendemain, l'intimé a fait part de sa crainte que la transmission du code à l'appelante puisse porter atteinte au logiciel qu'il avait développé et a requis d'être autorisé à supprimer le mot de passe directement sur le fichier ou à libérer le mot de passe en présence du seul informaticien.

c) Par courrier du 9 août 2022, l'intimé a formé opposition à la résiliation de son contrat de travail.

d) Les parties ont partiellement transigé leur litige valaisan par convention conclue à l'audience du 16 août 2022 tenue par le Tribunal du travail. Elles sont en substance convenues que l'intimé remettrait aux représentants de l'appelante les clés du véhicule de fonction, ainsi que le matériel en sa possession. De son côté, l'appelante s'est engagée à retirer sa plainte pénale. La transaction partielle mentionnait ce qui suit :

> *« La société « P.________» prendra contact avec un représentant de la société « [...] » afin que ce dernier fixe un rendez-vous avec G.________ pour se rendre au domicile de celui-ci et obtienne la libération du fichier « back end » qui contient les données brutes ; étant précisé que le représentant de la société « [...] » supprimera l'interface utilisateur constituée par les deux fichiers « front end » et « distribution file » en particulier du serveur de la société « P.________ », ce dont la société « P.________ » se porte-fort. Les travaux effectués seront attestés par l'informaticien et sa déclaration sera transmise aux deux parties. Les frais d'intervention de l'informaticien sont à la charge de la société « P.________ ».*

Cette transaction a remplacé la décision superprovisionnelle du 8 août 2022. Pour le surplus, le Tribunal du travail a déclaré la requête de mesures provisionnelles relative à l'interdiction de faire concurrence irrecevable pour défaut de compétence.

e) L'exécution de la convention précitée a été difficile, comme en témoigne l'échange de courriels intervenu au début du mois de septembre 2022 entre l'intimé et H.________. Le 7 septembre 2022, l'intimé a été en mesure de libérer le fichier « *back end »* de son mot de passe sans devoir le communiquer.

Le témoin H.________ a indiqué qu'aucune action n'avait été entreprise par la société [...] pour supprimer les fichiers « *distribution file »* et « *front end ».* Il a aussi relevé qu'une réunion en ligne avait été organisée avec la participation de G.C.________ afin de discuter de la problématique des bases de données. En revanche, le témoin n'a pas été en mesure de préciser si cette prestation avait été facturée à l'appelante. Interrogée sur ce même complexe de faits, E.C.________ a déclaré qu'à la fin du mois de juillet 2022, après avoir suivi un tutoriel d'apprentissage, G.C.________ avait développé une nouvelle base de données. Elle a précisé qu'il avait mis trois à quatre jours pour la faire fonctionner.

f) Aucune demande au fond quant à la clause de non-concurrence n'ayant été déposée par l'appelante, le Tribunal du travail a statué, le 27 février 2023, sur les dépens dus à l'intimé, fixant leur montant à 5'400 francs.

8. Le 13 septembre 2022, l'appelante a transmis à l'intimé une copie de la lettre de congé, des récapitulatifs de ses salaires pour les années 2021 et 2022, ainsi que le bulletin de salaire relatif au mois d'août 2022, portant uniquement sur le décompte du solde de 5.82 jours de vacances non pris, pour lesquels un montant de 753 fr. 10 a été versé le 20 septembre 2022 à l'intimé. Sur l'attestation de l'employeuse destinée à l'assurance-chômage, elle a indiqué que le motif du licenciement de l'intimé résidait dans une « *rupture de confiance ».*

Le 19 septembre 2022, une attestation de travail a été remise à l'intimé, mentionnant uniquement la période durant laquelle il a travaillé au service de l'appelante, ainsi que sa fonction.

9. **a)** Par courrier du 30 août 2022, l'intimé a invité l'appelante à s'acquitter de la somme de 94'458 fr. 85, composée comme suit :

- 7'811 fr. 05 brut, à titre de salaire et commission pour le mois d'août 2022,
- 4'159 fr. 40, à titre de 10.65 jours de vacances non payés,
- 15'622 fr. 10, à titre d'indemnité de départ (art. 17 du contrat de travail),
- 46'866 fr. 30, à titre d'indemnité correspondant à six mois de salaire,
- 10'000 fr., à titre d'indemnité pour tort moral et
- 10'000 fr., à titre de frais d'avocat.

b) Le 6 octobre 2022, l'Office des poursuites du district du Jura-Nord vaudois a notifié à l'appelante un commandement de payer la somme de 100'000 fr., avec intérêt moratoire à 4 % l'an dès le 31 août 2022, dans le cadre de la poursuite n° [...] introduite par l'intimé, la rubrique « *Titre et date de la créance ou* cause de *l'obligation »* indiquant ce qui suit :

> *« Salaires, commissions et vacances impayés au 31 août 2022, indemnité de salaire pour licenciement injustifié et abusif, indemnité de départ selon l'art. 17 du contrat de travail, tort moral et dommages-intérêts, notamment selon la lettre de sommation du 30 août 2022. »*

c) L'appelante a fait opposition totale au commandement de payer précité. Par courrier du 14 novembre 2022, elle a persisté dans ses arguments quant aux commissions de l'intimé, ainsi que dans ses griefs quant au développement et au blocage d'accès à la « base de données fournisseurs ». Elle a en outre relevé que l'intimé aurait indiqué à une employée de [...] que l'appelante avait cessé ses activités et l'a sommé en conséquence de s'abstenir d'un tel comportement et de ne divulguer aucune information sur l'entreprise.

10. **a)** Le 13 mars 2023, l'intimé, au bénéfice d'une autorisation de procéder, a saisi le tribunal d'une demande dirigée contre l'appelante en concluant, avec suite de dépens, à ce que celle-ci soit condamnée à lui verser la somme nette de 30'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 juillet 2022, et à ce que l'opposition formée au commandement de payer susmentionné soit définitivement levée à concurrence du montant précité, frais de poursuite par 103 fr. 30 en sus.

b) Dans sa réponse du 25 mai 2023, l'appelante a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions de l'intimé. Reconventionnellement, elle a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement par l'intimé des sommes de 2'937 fr. 35 à titre de remboursement de l'avance payée à l'intimé pour le mois de mai 2017, de 689 fr. 33 à titre de dédommagement pour les frais encourus en lien avec le véhicule de fonction restitué le 16 août 2022 et de 922 fr. 22 à titre de remboursement des frais de mise en œuvre d'une solution alternative en raison de l'impossibilité d'accès à la base de données créée par l'intimé, chacune avec intérêt à 5 % l'an dès le 29 juillet 2022.

c) Au pied de sa réplique du 5 juin 2023, l'intimé a conclu au rejet des conclusions reconventionnelles.

Dans sa duplique du 16 juin 2023, l'appelante a persisté dans ses conclusions.

L'intimé a déposé des déterminations finales le 29 juin 2023.

d) Les 19 juin et 4 septembre 2023, le tribunal a tenu deux audiences de jugement. Les déclarations des parties et des témoins recueillies à ces occasions ont été reprises dans la mesure utile ci-dessus.

En droit :

1.
1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]), dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 Déposé en temps utile, vu la suspension du délai légal d'appel durant les féries (art. 145 al. 1 let. c CPC), par une partie au bénéfice d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. devant l'autorité compétente pour en connaître, l'appel est recevable.

2. L'art. 310 CPC dispose que l'appel peut être formé pour violation du droit (let. a), ainsi que pour constatation inexacte des faits (let. b). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel).

3.
3.1 Invoquant une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que l'intimé avait tenté de collaborer avec elle pour résoudre le problème lié à l'accès à la base de données. A l'appui de sa critique, l'appelante rappelle que l'intimé a refusé de communiquer le mot de passe de ladite base et fait valoir, témoignages à l'appui, qu'une telle communication aurait permis de régler la problématique. L'appelante souligne que l'intimé a persisté dans son refus de communiquer le mot de passe, nonobstant la décision de mesures superprovisionnelles rendue par le Tribunal du Travail du canton du Valais. De l'avis de l'appelante, l'intimé aurait agi de la sorte afin de « *préserver les droits qu'il allègue avoir sur la base de données qu'il avait développée* », alors qu'elle en était la seule propriétaire au sens de l'art. 17 LDA (loi sur le droit d'auteur et les droits voisins du 9 octobre 1992 ; RS 231.1). Partant, ce serait à tort que le tribunal a considéré que l'intimé n'avait pas agi à l'encontre des intérêts de l'appelante.

3.2
3.2.1 En procédure simplifiée, le tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les litiges portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Il s'agit d'une maxime inquisitoire simple – qualifiée aussi de maxime inquisitoire sociale – et non pas illimitée, contrairement à celle ancrée à l'art. 296 al. 1 CPC. La maxime inquisitoire sociale a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 ; ATF 125 III 231 consid. 4a ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2). Cette maxime implique la possibilité pour le juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (Tappy, *in* Bohnet et al., Code de procédure civile, 2e éd., Bâle 2019, n. 23 ad art. 247 CPC). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (TF 4A_702/2016 du 23 mars 2017 consid. 3.1 ; CACI 8 décembre 2022/602 consid. 3.2 ; CACI 26 mars 2021/156 consid. 7.2.2). Le tribunal n'est pas non plus tenu de rechercher d'office dans le dossier ce qui pourrait en être déduit en faveur de la partie qui a présenté les éléments de preuve (TF 4A_19/2021 du 6 avril 2021 consid. 5.1 ; CACI 26 juin 2023/252 consid. 2.2).

3.2.2 Le juge apprécie librement la force probante des preuves, en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2 ; ATF 133 I 33 consid. 2.1). Il n'y a pas de hiérarchie légale entre les moyens de preuve autorisés et l'on ne peut nier par avance et de manière générale le caractère adéquat d'un moyen de preuve déterminé (TF 5A_113/2015 du 3 juillet 2015 consid. 3.2). Il est cependant reconnu que certaines preuves soient considérées comme plus fiables et plus probantes que d'autres : ainsi un titre a en principe plus de poids que la déposition des parties ou des témoins (TF 5A_88/2020 du 11 février 2021 consid. 4.3.2 ; cf. déjà CACI 18 décembre 2020/549).

3.3 En l'occurrence, l'appelante ne soutient pas qu'un fait aurait été retenu à tort ou qu'un fait établi n'aurait pas été retenu ; elle ne prétend en particulier pas que les circonstances que le tribunal a interprétées comme une collaboration de l'intimé ne se seraient pas produites, respectivement se seraient déroulées d'une autre manière. Ses griefs ne concernent pas à proprement parler l'état de fait du jugement, mais plutôt la conclusion qu'en a tiré le tribunal, selon laquelle l'intimé aurait, de bonne foi, collaboré pour tenter de résoudre les difficultés d'accès à la base de données, le seul refus de communication du mot de passe litigieux ne suffisant pas à retenir que l'intéressé aurait agi d'une façon justifiant son licenciement immédiat.

Ce faisant, l'appelante émet des critiques qui relèvent en réalité de la violation du droit. On les examinera avec le grief suivant, consistant à plaider le juste motif de congé immédiat et donc une violation de l'art. 337 CO par le tribunal.

4.
4.1 L'appelante soutient que le refus de l'intimé de « *lui permettre de faire usage de la base de données fournisseurs* » en lui communiquant son mot de passe de « super-utilisateur » constituerait une violation grave de ses obligations contractuelles. L'intéressé aurait fait preuve de mauvaise foi et agi à l'encontre des intérêts de l'appelante. Le comportement adopté par l'intimé, d'autant plus grave que celui-ci occupait une fonction de cadre, serait à l'évidence de nature à rompre tout lien de confiance et à justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

4.2
4.2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur comme le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1) ; constituent notamment de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1 ; TF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (TF 4A_620/2019 du 30 avril 2020 consid. 6 ; TF 4A_228/2015 du 29 septembre 2015 consid. 4). 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 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1 ; TF 4A_21/2020 du 24 août 2020 consid. 6.2 ; TF 4A_89/2020 du 26 mai 2020 consid. 5). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail. A raison de son obligation de diligence et de fidélité, le travailleur est 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 124 III 25 consid. 3a ; ATF 117 II 560 consid. 3a ; TF 4A_54/2020 du 25 mars 2020 consid. 6.1).

La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO ; ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1c ; TF 4A_319/2020 du 5 août 2020 consid. 5). En général, une manifestation de malhonnêteté caractérisée, comme les mensonges ou les détournements, suffit à rompre les rapports de confiance entre les parties (TF 4P.272/2005 du 5 décembre 2005 consid. 6.2 ; Aubert, *in* Thévenoz/Werro [édit.], Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., Bâle 2021, nn. 6-7 ad art. 337 CO). Les infractions que le travailleur perpètre à l'occasion de son travail, telles qu'un vol commis au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients, constituent des motifs classiques de résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.2 et 4.3 ; cf. ég. Streiff et al., Arbeitsvertrag – Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7e éd., Zurich 2012, n. 5 ad art. 337 CO). Les autres manquements, comme les arrivées tardives, les courtes absences, les vacances prolongées unilatéralement, le refus d'exécuter une tâche assignée ou une exécution négligente ou insatisfaisante du travail, constituent en règle générale des manquements de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'ils ne justifient un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, *op. cit.*, n. 7 ad art. 337). On peut encore relever dans ce contexte qu'il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (TF 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; TF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4 ; TF 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié *in* ATF 136 III 94). L'existence (ou l'absence) d'un risque de récidive de l'employé doit également être prise en considération (TF 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; TF 4A_333/2009, *loc. cit.*).

4.2.2 Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs de licenciement immédiat (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les références citées). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 351 consid. 4a), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court (TF 4A_625/2016 du 9 mars 2017 consid. 3.2 ; TF 4C.95/2004 du 28 juin 2004 consid. 2). La position du travailleur, sa fonction et les responsabilités qui lui sont confiées peuvent entraîner un accroissement des exigences quant à sa rigueur et à sa loyauté ; le comportement des cadres doit ainsi 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 ; ATF 127 III 86 consid. 2c ; TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les arrêts cités).

4.3
4.3.1 S'agissant du motif de résiliation invoqué par l'appelante en lien avec le prétendu blocage de l'accès à la base de données litigieuse causé par l'intimé, le tribunal a retenu qu'il n'était pas établi que le travailleur, en arrêt de travail pour cause de maladie et dont les accès informatiques étaient bloqués, avait activement empêché l'accès de son employeuse à la base de données précitée. L'intimé avait en outre rapidement répondu et tenté de collaborer de bonne foi face aux difficultés alléguées par l'appelante. S'il avait certes refusé de communiquer son mot de passe de « super-utilisateur », ce qui aurait « *probablement* » permis d'accéder à la base de données, cette seule circonstance ne suffisait pas pour retenir que l'intimé aurait agi à l'encontre des intérêts de l'appelante.

4.3.2 Il ressort des faits établis que l'intimé a développé, dans le cadre de son travail, un logiciel de base de données des fournisseurs de l'appelante, et que le 22 juin 2022, il a résilié son contrat de travail pour le 31 août 2022. Il est de même établi que l'appelante a demandé à l'intimé, par courriel du 15 juillet 2022, qu'il lui fournisse – entre autres – son mot de passe de « super-utilisateur », ce à quoi l'intéressé a répondu en indiquant qu'il restituerait les informations requises « *en temps opportun* », tout en se prévalant de son droit d'auteur sur le logiciel. Toujours selon l'état de fait non contesté, le 26 juillet 2022 et alors que l'intimé était en arrêt de travail pour cause de maladie, l'appelante a constaté qu'elle ne pouvait plus accéder à la base de données susmentionnée. L'instruction n'a toutefois pas permis d'établir la source du problème ; il n'est en particulier pas établi que l'intimé aurait, par une manipulation active, empêché l'accès à ladite base de données, mais il ressort au contraire du dossier que l'intéressé s'était lui-même vu bloquer, le 19 juillet 2022, ses accès informatiques à l'essentiel des dossiers de l'appelante. Il est enfin établi que lorsque l'appelante a signalé le problème à l'intimé, celui-ci lui a premièrement répondu de s'adresser à la société [...], vu le blocage de ses propres accès, pour ensuite expliquer, le 28 juillet 2022, qu'il ne pouvait pas rétablir des accès qu'il n'avait pas bloqués et qu'il fallait que l'hébergeur du serveur retrace l'historique des activités liées aux fichiers litigieux.

Il découle des circonstances précitées que durant les deux jours qui se sont écoulés entre l'apparition du problème d'accès à la base de données et le licenciement immédiat de l'intimé, celui-ci n'a pas été interpellé par son employeuse s'agissant de son mot de passe de « super-utilisateur ». L'appelante semble certes avoir compris, à un moment donné, qu'une manière de résoudre le problème résidait dans la possibilité pour l'intimé, grâce au mot de passe précité, de contourner le blocage ; la question de la transmission de ce mot de passe et de l'accès à la base de données a du reste fait l'objet d'une procédure en Valais en août et septembre 2022 – celle-ci s'étant toutefois soldée par la conclusion d'une transaction qui n'impliquait pas la remise du mot de passe en question. Il n'en demeure pas moins qu'aucun échange entre les parties intervenu entre le 15 juillet 2022 et la résiliation immédiate des rapports de travail n'a porté sur la communication du mot de passe. Pour le reste, aucun événement extraordinaire pouvant justifier une perte de confiance et un licenciement sans délai de l'intimé n'apparaît s'être produit entre le 26 et le 28 juillet 2022. Si des malentendus et désaccords apparaissent être survenus entre les parties s'agissant du rétablissement de l'accès à la base de données, aucun comportement déloyal de l'intimé ne saurait être retenu ; il ressort en effet des échanges au dossier que l'intéressé a agi en pensant défendre un droit. A supposer que l'intimé ait eu tort de ne pas communiquer son mot de passe de « super-utilisateur », toujours est-il qu'au moment de son licenciement immédiat, il n'était pas clairement établi qu'il était en mesure de rétablir l'accès à la base de données, singulièrement que la communication de son mot de passe représentait la solution au problème.

Partant, l'appelante ne saurait se prévaloir de l'absence de déblocage de ladite base par l'intimé entre le 26 et le 28 juillet 2022 pour justifier la résiliation immédiate du contrat de travail. Le raisonnement du tribunal doit d'autant plus être confirmé que seul un manquement particulièrement grave pouvait en l'espèce être propre à rendre la poursuite du contrat intolérable, l'intimé – en incapacité de travail au demeurant – ayant donné son congé pour le 31 août 2022.

Mal fondé, le grief est rejeté.

4.4 L'appelante ne présentant aucune autre argumentation à l'appui de ses conclusions libératoires et reconventionnelles, l'appréciation du tribunal peut être faite entièrement sienne par la Cour de céans (cf. TF 5A_503/2018 du 25 septembre 2018 consid. 6.3). S'ensuit le rejet de l'appel.

5. Au vu de ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC.

L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC) et il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer sur l'appel.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

I. L'appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. L'arrêt, rendu sans frais de deuxième instance, est exécutoire.

La présidente : La greffière :

Du

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

- Me Pierre-Alain Killias (pour P.________),
- Me Nathalie Fluri (pour G.________),

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

- M. le Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

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

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

La greffière :