

VD_FINDINFO 38/2014/DCA vom 7. Mai 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_38_2014_DCA

FR: VD_FINDINFO 38/2014/DCA du 7 mai 2014

IT: VD_FINDINFO 38/2014/DCA del 7 maggio 2014

Regeste

LÉGITIMATION ACTIVE ET PASSIVE, DOL{VICE DU CONSENTEMENT},
RÉSILIATION ABUSIVE, GRATIFICATION, CERTIFICAT DE TRAVAIL | 28 al. 1
CO, 320 al. 3 CO, 322 CO, 322d CO, 330a al. 1 CO, 334 CO, 337 al. 1 CO, 337b al. 1 CO

Erwägungen

E. 1

CO). La seule possibilité pour mettre un terme de manière anticipée à un contrat de durée déterminée est, outre l'accord des parties, la résiliation immédiate pour justes motifs (art. 337 CO ; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, code annoté, Lausanne 2010, n. 1.6 ad art. 334 CO). Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties en respectant le délai de congé prévu par le contrat ou la loi (art. 335 ss CO). En vertu de l'art. 334 al. 2 CO, si après la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée. De même, le contrat de travail conclu pour une durée minimale, prolongeable ensuite de manière indéterminée, doit être considéré comme un contrat de durée indéterminée (Favre/Munoz/Tobler, op.cit., n. 1.7 ad art. 334 CO). Toutefois, le contrat déploie les effets propres au contrat de durée déterminée tout au long de la durée minimale, de sorte qu'il ne peut être résilié avant la fin de celle-ci (TF 4C.397/2004 du 15 mars 2005 c. 2.1; ATF 110 II 167, JT 1984 I 469). Est de durée indéterminée le contrat conclu pour une durée minimum, qui ne prend fin que moyennant une résiliation. Celle-ci prendra effet au plus tôt à l'échéance de la période minimale initiale. Les parties peuvent aussi prévoir que le contrat conclu pour une durée déterminée sera automatiquement reconduit pour une nouvelle durée déterminée, sauf résiliation dans un certain délai avant son échéance. Comme il ne prend fin que moyennant résiliation, un tel contrat est de durée indéterminée (Aubert, Commentaire Romand – CO I, Bâle, 2012, nn. 1-2 ad art. 335 CO). b) En l'espèce, les art. 1 let. a et b des contrats conclus entre les demandeurs et R. _____ LP prévoient l'engagement des demandeurs pour une durée initiale de quatre ans depuis la date convenue du début de leur activité, avec effet au plus tôt dès le 1^{er} octobre 2005. L'art. 1 let. b prévoit encore que le contrat se poursuivra automatiquement d'année en année aux mêmes conditions, à l'expiration de la période initiale et de chaque nouvelle période d'une année, sauf avis de résiliation donné par l'une ou l'autre des parties. La formulation de ces dispositions conduit la Cour de céans à considérer qu'il s'agit de contrats de durée indéterminée. En effet, une résiliation est nécessaire pour qu'ils prennent fin, au terme de la période initiale minimum de quatre ans ou d'une période ultérieure. La résiliation avant l'échéance des quatre premières années, soit le 30 septembre 2009, ne pouvait donc intervenir qu'avec l'accord des deux parties ou avec effet immédiat pour justes motifs, compte tenu de la jurisprudence précitée. Ainsi, toute résiliation ordinaire donnée durant les quatre premières années, mais au plus tard dans le

délai indiqué à l'art. 1 let. b du contrat, ne pouvait prendre effet qu'au 30 septembre 2009.

IV. a) En vertu de l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Doivent être considérés comme de justes motifs les faits propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de telle façon que la poursuite du travail ne peut plus être exigée et qu'il n'y a pas d'autre issue que la résiliation immédiate (ATF 137 III 303 c. 2.1.1, JT 2011 II 390 et JT 2012 II 209; ATF 130 III 28 c. 4.1, rés. in JT 2004 I 63; ATF 129 III 380 c. 2.1; ATF 127 III 351 c. 4a; ATF 108 II 301 c. 2, rés. in JT 1983 I 31). Il ne suffit pas que les rapports de confiance soient subjectivement détruits; il faut encore que, selon les règles de la bonne foi, l'on ne puisse plus attendre de la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Les motifs d'une résiliation immédiate sont donnés lorsque les conditions essentielles de nature objective ou personnelle à la base de la conclusion du contrat de travail ont disparu. C'est en particulier le cas lorsqu'une partie viole gravement ses obligations découlant du contrat de travail (ATF 137 III 303 c. 2.1.1; Aubert, Commentaire Romand – CO I, Bâle 2012, nn. 1 ss ad art. 337 CO; Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2010, nn. 10 ss, ad art. 337 CO; Favre/Munoz/Tobler, op. cit., nn. 1.1 et 1.2 ad art. 337 CO et les références citées). Tel est également le cas lorsque, sans la faute des parties, les circonstances ont changé de manière telle que la poursuite du contrat ne peut plus objectivement et subjectivement être exigée; le congé immédiat concrétise alors la *clausula rebus sic stantibus* (ATF 129 III 380, c. 2.2). Plus la durée qui reste à courir est brève, plus l'on sera sévère à admettre le droit de résilier pour justes motifs car il sera difficile de prouver que la poursuite du contrat est intolérable pour un court laps de temps (Venturi/Zen-Ruffinen, La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, Zurich 2007, n. 194, pp. 69 s.). Parmi les manquements de l'employeur qui peuvent justifier une démission du travailleur avec effet immédiat, la jurisprudence a notamment retenu les retards dans les paiements du salaire malgré une mise en demeure (art. 323 CO), les atteintes graves aux droits de la personnalité du travailleur (art. 328 CO), comme par exemple le retrait d'une procuration non justifié par l'attitude du travailleur (TF 4C.240/2000 du 2 février 2001 c. 3b)aa)), ou encore la modification unilatérale ou inattendue du contrat de travail, qui n'est pas liée à des besoins de l'entreprise ou de l'organisation du travail, voire à des manquements du travailleur (TF 4A_132/2009 du 18 mai 2009 c. 3.1.1 et les arrêts cités)). Lorsqu'il n'occupe pas le salarié, notamment lorsqu'il n'accomplit pas les actes préparatoires, ne lui fournit pas les instruments nécessaires ou les matériaux dont il a besoin (art. 327 CO), l'employeur est en demeure et reste tenu de payer le salaire (art. 324 al. 1 CO). La demeure de l'employeur suppose non seulement que le travailleur ait offert sa prestation, mais encore qu'il ait été en mesure et prêt à l'exécuter conformément au contrat (TF 4C.259/2003 du 2 avril 2003 c. 2.1; Subilia/Duc, op. cit., n. 11 ad art. 324 CO). Le travailleur a un intérêt légitime à fournir effectivement la prestation prévue par le contrat. En effet, un employé qui ne travaille plus se déprécie sur le marché du travail, et son avenir professionnel s'en trouve compromis. Cependant, la demeure de l'employeur ne justifie pas en soi une démission avec effet immédiat, du moins lorsque l'occupation est temporaire. Des exceptions se justifient pour certaines professions (artistes, sportifs, chirurgiens) dans lesquelles une inactivité même temporaire peut compromettre leur attractivité et donc leur avenir professionnel (ATF 137

III 303, c. 2.1.2 et les références citées). En revanche, une renonciation définitive à la prestation du travailleur peut constituer un juste motif de résiliation immédiate, en ce sens que cela revient à modifier unilatéralement le contrat d'une façon inacceptable pour le travailleur (Aubert, op. cit., nn. 8 s. ad art. 337 CO et 8 s. ad art. 324 CO). Enfin, le congé doit intervenir immédiatement, la notion de juste motif impliquant de ne pas laisser s'écouler un laps de temps indûment prolongé avant de résilier les rapports de travail. Le respect du délai s'apprécie en fonction de l'ensemble des circonstances du cas. En principe, un délai de deux à trois jours ouvrables est approprié, une attente plus longue étant réservée aux cas justifiés par des motifs particuliers. En outre, une distinction doit être opérée entre les situations de fait claires et les cas où des investigations sont d'abord nécessaires, ainsi que ceux où des manquements n'apparaissent que petit à petit (ATF 138 I 113 c. 6.3, JT 2012 I 231, et les références citées). b) En l'espèce, les demandeurs ont été engagés pour travailler dans les bureaux de R. _____ LP à Nyon, en qualité de co-responsables du desk des produits turcs, qu'ils devaient créer et développer. L'art. 2 let. c de leur contrat prévoyait toutefois qu'ils pouvaient être occupés à une autre fonction pour autant que cela puisse être raisonnablement exigé d'eux. De même, l'art. 2 let. a de leur contrat prévoyait qu'ils pouvaient être détachés dans les bureaux de la société ou dans ceux de l'une de ses sociétés affiliées à Londres ou ailleurs en Europe, aux mêmes conditions. i) Les demandeurs n'ont jamais commencé leur activité sur la devise turque à Nyon. Dès leur arrivée dans les bureaux de R. _____ LP, ils ont été détachés dans les bureaux d'une société associée. En effet, ils ont intégré les bureaux de R. _____ LP à Nyon le 1^{er} septembre 2005 et ont été mutés au service de la société I. _____ à Paris le 20 septembre de la même année. Ils ont accepté leur mutation à Paris, ce que leur contrat les contraignait à faire. Arrivés à Paris, ils ont voulu se rendre à Londres pour contacter leurs anciens clients mais R. _____ LP s'y est opposée. Ils ont donc dû travailler sur d'autres devises que la lire turque, soit sur l'euro et dollar sur lesquelles ils n'avaient plus de clients. Il est constant que les demandeurs ont demandé à être nommés responsables d'un desk, comme ils l'étaient à Nyon, mais que cela ne s'est pas fait. Au contraire, ils ont été installés au cinquième étage, alors que la salle des marchés se trouvait au quatrième étage. Les demandeurs ne se sont pas intégrés dans l'équipe qu'ils avaient quittée deux ans auparavant avec un litige toujours pendant. Ils n'ont jamais réalisé à Paris le chiffre d'affaires qu'ils avaient déclaré pouvoir générer, leur activité n'ayant pas démarré. Dès le mois de février 2006, ils se sont plaints de la situation par l'intermédiaire de leurs avocats. Ils ont, en particulier, demandé à obtenir des postes leur permettant de réaliser un revenu mensuel de 37'500 fr., correspondant à leur salaire fixe et à une gratification sur un chiffre d'affaires de 75'000 fr. pour chacun d'eux. A réception des courriers de leurs conseils du 10 février 2006, les demandeurs ont été priés de revenir à Nyon dans un délai de quelques jours. Arrivés à Nyon le 3 mars 2006, les demandeurs n'ont pas été accueillis par un responsable. Ainsi, ils n'ont pas été intégrés à un desk et ils n'ont reçu ni instructions ni outils leur permettant de travailler. Dans le courant du mois de mars, il leur a été indiqué qu'ils devraient travailler sur les futures et les options sur futures avec des clients turcs. Ils ont alors fait valoir que cette activité était très éloignée de celle pour laquelle ils avaient été engagés et qu'il s'agissait d'un marché embryonnaire sur lequel ils n'avaient ni clientèle ni expérience. Les demandeurs ne se sont par conséquent pas lancés dans l'activité demandée, mais ont encore écrit à R. _____ LP le 21 mars 2006 pour réclamer un statut conforme à leur contrat, ainsi que le paiement de ce qu'ils considéraient être des arriérés de salaire. A défaut de réponse de la part de R. _____ LP, ils ont démissionné avec effet immédiat par lettre du 31 mars 2006. ii) On ignore quelles raisons

exactes ont motivé les mutations successives des demandeurs. Les défenderesses allèguent que ces derniers ont rapidement démontré leur incapacité à réaliser les chiffres d'affaires annoncés, raison pour laquelle il avait fallu trouver d'autres solutions. Cependant, ni les témoins, ni les pièces au dossier ne confirment ces allégations. C'est en vain que les défenderesses ont produit sous pièce 105 un tableau, daté du 8 septembre 2006, intitulé "Chiffre d'affaire intermédiaire brut par opérateur"; dans la mesure où ce document est établi par leurs soins, il est dépourvu de force probante. En outre, il est peu crédible que la défenderesse R. _____ LP ait pu parvenir à de telles conclusions en moins de trois semaines, temps qu'il lui a fallu pour déplacer les demandeurs une première fois. D'une part, les demandeurs n'ont jamais été en mesure de travailler sur la devise turque ni de créer ou de développer un desk, de sorte qu'ils ont été dans l'impossibilité de démontrer quoi que ce soit. Le second expert a d'ailleurs constaté que les demandeurs auraient réalisé des revenus supérieurs s'ils avaient poursuivi leur activité sur la devise turque. D'autre part, il résulte de l'instruction que ce n'est qu'en 2006, postérieurement au départ des demandeurs, que R. _____ LP a eu connaissance de leurs résultats chez P. _____. Ces informations n'ont donc pas pu être causales dans la décision de les muter à Paris. Il n'est pas établi que les demandeurs ont d'emblée fait la preuve de leur incapacité à rassembler une clientèle ni à générer un chiffre d'affaires suffisant sur le marché de la devise turque. Il n'est pas non plus établi que leur inactivité était due à une absence de connaissances et de compétences de leur part sur le marché turc. Les défenderesses n'ont pas allégué ni établi d'autres motifs à l'appui des mutations successives des demandeurs. Elles n'ont en particulier pas établi que celles-ci étaient imposées par des mesures d'organisations internes. Pour leur part, les demandeurs allèguent que leur mutation à Paris a été motivée par le refus des courtiers londoniens de les intégrer. Ces faits ne sont pas non plus établis. iii) Quoi qu'il en soit, on ne saurait déduire des art. 2 let a et c des contrats des demandeurs que ces dispositions permettent à l'employeur de modifier le lieu de travail et la fonction de l'employé sans motif, ni encore moins de manière définitive. En effet, des modifications des conditions de travail des demandeurs telles qu'intervenues en l'espèce étaient incompatibles avec les "exigences raisonnables" mentionnées par les dispositions précitées. Or, il résulte de l'instruction que R. _____ LP a empêché les demandeurs d'exercer l'activité pour laquelle ils avaient été engagés, savoir la création et la direction d'un desk actif sur la devise turque basé à Nyon. Elle les a déplacés à plusieurs reprises et les a obligés à travailler sur d'autres produits ainsi que d'autres marchés, sur lesquels ils n'avaient pas ou plus de clientèle et moins d'expérience. De surcroît, elle les a déclassés puisqu'ils n'étaient plus responsables d'un desk. Agissant ainsi, R. _____ LP a renoncé aux prestations des demandeurs telles que prévues par le contrat et a, de ce fait, modifié unilatéralement celui-ci. Vraisemblablement déçus et conscients que dans ces conditions, ils ne pourraient pas réaliser les revenus envisagés contractuellement, les demandeurs ont revendiqué un autre statut, notamment la co-responsabilité d'un desk, qu'ils n'ont pas obtenu. Dans un premier temps, respectant leur contrat, ils ont accepté cette situation qu'ils espéraient provisoire. C'est d'ailleurs l'une des conditions qu'ils avaient posées pour accepter leur transfert chez I. _____. Il est toutefois progressivement apparu que le comportement de R. _____ LP violant le contrat des demandeurs persisterait. A leur arrivée à Paris, au sein d'une société contre laquelle ils avaient été en litige, les demandeurs ont d'emblée été mis à l'écart, puis R. _____ LP leur a présenté un nouveau contrat de courtier dans lequel il n'était plus question de la devise turque. Le caractère définitif de cette situation s'est encore confirmé lors de leur retour à Nyon. Au vu de ce qui précède, force est de constater que R. _____ LP a gravement violé

ses obligations contractuelles, en empêchant définitivement et sans justification les demandeurs d'exercer l'activité pour laquelle ils avaient été engagés, et en ne leur fournissant pas les outils nécessaires à l'exercice de celle-ci. Or, il est constant que les demandeurs ont offert leurs prestations de travail et étaient prêts à accomplir celles-ci. R. _____ LP se trouvait donc en demeure au sens des art. 324 al. 1 et 327 al. 1 CO, ce qui à terme est devenu inacceptable pour les demandeurs. De surcroît, l'art. 1 let. b du contrat des demandeurs prévoyait une durée initiale de quatre ans. Ceux-ci auraient donc été contraints de rester encore trois ans et demi au service de R. _____ LP. A cet égard, s'il est envisageable d'exiger d'un travailleur qu'il reste encore quelques mois au service d'un employeur qui viole ses obligations, tel n'est pas le cas lorsqu'il reste plus de trois ans jusqu'à l'échéance du contrat et que, dans ce laps de temps, le travailleur perd ses compétences et sa clientèle. En l'occurrence, il est établi que les demandeurs ont perdu leur clientèle. Compte tenu de ces circonstances, il ne pouvait pas être raisonnablement exigé des demandeurs qu'ils poursuivent l'exécution de leur contrat plus longtemps, ni encore moins jusqu'à son terme en septembre 2009. Ceux-ci disposaient donc de justes motifs leur permettant de résilier leur contrat de manière anticipée au sens de l'art. 337 al. 1 CO. Comme exposé ci-dessus, ces motifs sont apparus progressivement, de sorte qu'après avoir vainement sollicité R. _____ LP d'exécuter ses obligations, les demandeurs ont fini par résilier leur contrat avec effet immédiat le 31 mars 2006. Compte tenu de la jurisprudence précitée, ils n'ont pas indûment attendu avant de le faire. Ils ont donc valablement résilié le contrat les liant chacun à R. _____ LP. V. Les défenderesses font valoir que les contrats de travail conclus avec les demandeurs sont entachés de nullité pour vices de volonté et plus particulièrement pour dol et erreur essentielle. Elles soutiennent que l'unique raison de l'engagement des demandeurs résidait dans le chiffre d'affaires qu'ils ont affirmé générer sur le marché des devises turques auprès de leur ancien employeur. Selon elles, les demandeurs ont toutefois présenté une situation tronquée lors de leur engagement et se sont ainsi rendus coupables de dol, les induisant en erreur. Elles plaident l'absence de bonne foi des demandeurs, ce qui devrait conduire à une annulation ex tunc des contrats. a) Le contrat de travail peut être affecté d'un vice du consentement au sens des art. 23 ss CO, entraînant sa nullité. i) En vertu de l'art. 28 al. 1 CO, la partie induite à contracter par le dol de l'autre n'est pas obligée. Le dol est une tromperie intentionnelle qui détermine la dupe, dans l'erreur, à accomplir un acte juridique, l'intention résidant dans la volonté de déterminer l'autre partie à conclure le contrat à l'aide d'une tromperie. Le plus souvent, l'erreur résulte d'un comportement actif: l'auteur affirme un fait faux, présente une vision tronquée de la réalité ou conforte la dupe dans son erreur préexistante; la tromperie peut aussi résulter d'une simple abstention (dissimulation de la réalité), lorsque l'auteur avait l'obligation juridique de renseigner. Il n'est pas nécessaire que la tromperie provoque une erreur essentielle. Il suffit que l'on doive admettre que la dupe, sans l'erreur, n'aurait pas passé l'acte juridique ou ne l'aurait pas passé aux mêmes conditions (ATF 129 III 320 c. 6.3, rés. in JT 2003 I 331 et SJ 2004 I 33; TF 4C.257/2000 du 22 novembre 2000 c. 2b et les références citées). En d'autres termes, il y a dol lorsqu'il est établi que son auteur a sciemment fourni une information inexacte et que le cocontractant, pour lequel l'intérêt à conclure réside dans l'importance des ventes à venir, est amené à conclure du fait de cette information inexacte. Il considère également que le fait de déterminer ce qui a été dit et ce que savait l'auteur de l'affirmation, ainsi que le constat de l'erreur et de la causalité naturelle, sont des éléments relevant du fait (TF 4C.257/2000 précité c. 2c). La volonté de nuire au cocontractant n'est en revanche pas nécessaire (Schmidlin, Commentaire Romand – CO I, 2

e éd., Bâle 2012, nn. 1 et 19 ad art. 28 CO). Toute manœuvre créant chez le partenaire une fausse sécurité qui l'amène à décider de conclure le contrat, comme le fait d'affirmer un faux chiffre d'affaires, est dolosive (Schmidlin, op. cit., n. 7 ad art. 28 CO et les arrêts cités). Se rend par exemple coupable de dol l'employé postulant comme directeur d'une entreprise qui présente un certificat de travail rédigé par ses soins et lui attribuant des qualités ne correspondant pas au certificat qui lui avait été délivré par son précédent employeur (ATF 132 III 242, rés. in JT 2006 I 49; TF 4C.325/2005 du 23 novembre 2005 c. 3). De même, est admise à résilier un contrat de collaboration pour cause de dol une société ayant contracté en se fondant sur l'affirmation d'un chiffre d'affaires qui ne correspondait pas à la réalité, ce qu'une expertise en cours de procédure avait démontré (TF 4C.257/2000 précité c. 2c). Le dol devant être la cause de la conclusion du contrat, il incombe en principe également à la victime de prouver que celui-ci a influencé sa volonté de contracter d'une façon causale comme condition sine qua non (ATF 129 III 320, JT 2003 I 331, c. 6.3). Prouver le dol crée déjà une présomption que le dol a eu une influence décisive. Il incombe alors à l'auteur du dol de prouver que la victime aurait de toute façon conclu le contrat (Schmidlin, op. cit., n. 61 ad art. 28 CO). ii) En l'espèce, les défenderesses soutiennent qu'elles ont été trompées par les demandeurs lors des pourparlers contractuels relatifs à leur engagement. En effet, dans le but de se faire engager, ils ont affirmé qu'ils généraient ensemble un chiffre d'affaires de 150'000 fr. sur la devise turque chez P. _____ et qu'ils pensaient pouvoir générer un chiffre d'affaires identique chez R. _____ LP. Elles font valoir que le chiffre d'affaires généré par les demandeurs était un élément décisif dans la conclusion des contrats avec les demandeurs. Il est établi que, lors des pourparlers, les demandeurs ont annoncé à leur futur employeur qu'ils généraient ensemble un chiffre d'affaires mensuel de 150'000 fr. sur le marché turc chez P. _____ et qu'ils pensaient pouvoir réaliser le même chiffre d'affaires chez R. _____ LP en récupérant une partie de la clientèle de P. _____. Il résulte également de l'instruction que le chiffre d'affaires réalisé par les demandeurs sur le marché turc était un élément essentiel pour R. _____ LP. Le contrat conclu correspondait d'ailleurs aux performances annoncées. La seconde expertise, dont le complément est fondé sur le document intitulé " Revenue of shorts/turkish desk as supplied by Kepler Equities ", a permis d'établir que le chiffre d'affaires total du desk Turquie chez P. _____ a été en 2005 de 1'627'482 fr., soit 135'623 fr. par mois en moyenne. Il n'y a pas lieu de mettre en doute les chiffres contenus dans ce document, dès lors que le second expert a constaté qu'ils correspondaient à la comptabilité de la société. Le premier expert est parvenu aux mêmes conclusions avant d'y ajouter – sans en expliquer la raison – le chiffre d'affaires généré par un courtier actif sur le desk sud-africain. En considérant cette donnée supplémentaire, il obtient un chiffre d'affaires annuel de 1'977'482 fr. pour un chiffre mensuel de 164'790 fr. pour toute l'année 2005. Il a toutefois estimé qu'au moment du départ des demandeurs de la société P. _____, le chiffre d'affaires mensuel moyen du desk était de 139'000 fr. incluant cette donnée. Ainsi, malgré une légère différence, les deux experts ont constaté que le montant de 150'000 fr. par mois évoqué par les demandeurs au moment des négociations contractuelles avec R. _____ LP n'a jamais été atteint avant leur départ par le desk Turquie dans son entier. Le second expert a constaté que les chiffres d'affaires réalisés par les demandeurs au cours du premier semestre 2005 ont été de 26'628 fr. par mois en moyenne pour D. _____ et de 23'283 fr. pour V. _____. Ensemble, les demandeurs ont donc réalisé un chiffre d'affaires moyen de 49'911 francs. Le premier expert est parvenu à une conclusion identique (il évoque un montant arrondi à 50'000 fr.), en se fondant sur le courriel du 17 février 2006 transmis par W. _____ à O. _____. Ainsi, les experts ont

constaté l'un et l'autre qu'en 2005, les demandeurs n'ont jamais atteint le chiffre d'affaires mensuel de 150'000 fr. indiqué à R. _____ LP lors de leur engagement. Le second expert ne précise pas si le chiffre de 49'911 fr. concerne l'ensemble de l'activité des demandeurs chez P. _____, ou uniquement celle qui concerne la devise turque. Le tableau transmis par e-mail du 17 février 2006, renseigne sur ce point. Il a toutefois été écarté par le second expert, qui y a décelé des incohérences par rapport au document intitulé " Revenue of shorts/turkish desk as supplied by Kepler Equities ". De ce fait, on ne peut se fonder au centime près sur les données que contient ce courriel. Il n'y a toutefois pas lieu de l'écartier définitivement. En effet, comme exposé ci-dessus, les deux documents sont globalement concordants s'agissant du chiffre d'affaires mensuel moyen relatif à l'activité (globale) des demandeurs. En outre, le courriel du 17 février 2006, sur lequel s'est fondé le premier expert, a été transmis d'un directeur à l'autre dans le cadre de négociations en vue du rachat de la société P. _____ par le groupe R. _____ LP, de sorte qu'on ne saurait le considérer comme étant dépourvu de toute crédibilité. Il résulte de ce document que les demandeurs n'étaient pas uniquement actifs sur la devise turque ("TRY"), puisque plus de la moitié du chiffre total a été réalisé sur le marché du dollar américain ("USD"), soit respectivement 81'154 fr. pour D. _____ et 84'718 fr. pour V. _____. Le chiffre d'affaires généré par les opérations sur la seule devise turque durant le premier semestre 2005 a été de 73'011 fr. au total pour D. _____ et de 59'261 fr. pour V. _____. Compte tenu d'une activité de six mois, cela représente un chiffre d'affaires mensuel moyen de 12'168 fr. 50 pour D. _____ (73'011 fr. : 6) et de 9'876 fr. 85 pour V. _____ (59'261 fr. : 6). Ainsi, le chiffre d'affaires issu de l'activité des demandeurs sur le marché turc ne représentait en réalité pas plus de la moitié du chiffre d'affaires de 50'000 fr. évoqué plus haut (12'168 fr. 50 fr. + 9'876 fr.85 = 22'045 fr. 35). Comme l'a d'ailleurs constaté le premier expert, les volumes personnels traités par les demandeurs ne dépassaient pas les 20'000 fr. en moyenne mensuelle. Au vu de ce qui précède, force est de constater que le chiffre d'affaires de 150'000 fr. par mois annoncé par les demandeurs lors des pourparlers contractuels avec R. _____ LP était très largement inférieur à la réalité. Les demandeurs ensemble atteignaient le tiers de ce chiffre compte tenu de leur activité globale et le septième de ce chiffre sur le marché turc. Même le desk Turquie dans son entier n'atteignait pas le résultat annoncé. Or, il est évident que les demandeurs connaissaient les chiffres d'affaires qu'ils généraient. En effet, comme l'ont exposé les experts, le chiffre d'affaires est un élément essentiel pour un courtier, dès lors qu'il détermine sa rémunération et ses bonus. Il est également représentatif de la valeur d'un courtier sur le marché et un gage de crédibilité envers les clients et les employeurs. En conclusion, il est manifeste que les demandeurs ont transmis à R. _____ LP des informations sur leurs performances qu'ils savaient erronées. iii) Les demandeurs allèguent que durant les négociations qui ont précédé la conclusion de leurs contrats, R. _____ LP a pris connaissance des chiffres qu'ils réalisaient chez P. _____. Toutefois, ainsi que cela résulte de l'état de fait, ce n'est qu'en 2006, à l'occasion des pourparlers en vue du rachat de P. _____, que R. _____ LP a eu connaissance de ces chiffres. Les demandeurs n'établissent donc pas que R. _____ LP a eu connaissance des chiffres d'affaires qu'ils ont réalisés chez P. _____ durant les négociations en vue de leur engagement, l'instruction ayant démontré le contraire. iv) Ainsi, il y a lieu de retenir que R. _____ LP a bien été victime d'une tromperie intentionnelle de la part des demandeurs, portant sur l'annonce par ces derniers d'un chiffre d'affaires chez leur employeur précédent ne correspondant pas à la réalité. Ils ont obtenu d'être engagés par R. _____ LP sur la base de cette tromperie, avec un revenu correspondant au chiffre

d'affaires annoncé. Or, il est clair que l'intérêt de R. _____ LP résidait dans le fait que les demandeurs soient aptes à réaliser le chiffre d'affaires qu'ils avaient annoncé. Le second expert a d'ailleurs exposé que la valeur de rachat d'une entreprise dans le domaine du courtage est notamment déterminée par la valeur de ses courtiers et de leurs productions, ce qui constitue par évidence un élément déterminant pour une société employant des courtiers. La connaissance du chiffre d'affaires que les demandeurs réalisaient au sein de l'entreprise P. _____ était par conséquent essentielle pour R. _____ LP. La société n'avait, en effet, aucun intérêt à engager ces derniers à des conditions telles que prévues par leur contrat, si leur production ne correspondait pas à celle annoncée. En outre, bien que l'on puisse douter que R. _____ LP ait eu la certitude absolue que les demandeurs réaliseraient effectivement un chiffre de 150'000 fr. pour son compte, le chiffre qu'ils disaient avoir généré chez leur précédent employeur lui donnait à tout le moins l'ordre de grandeur qu'elle pouvait espérer. Ainsi, on doit admettre que si R. _____ LP avait connu les chiffres exacts réalisés par les demandeurs chez P. _____, elle n'aurait pas conclu les contrats avec les demandeurs, en tout cas pas aux mêmes conditions. Peu importe à cet égard que les chiffres annoncés aient été trois ou sept fois inférieurs à la réalité. Au vu de ce qui précède, les conditions du dol sont réunies et les demandeurs n'allèguent pas, ni n'établissent que R. _____ LP aurait malgré tout conclu le contrat si elle avait eu connaissance de leurs chiffres d'affaires réels. Par conséquent, la cour de céans retient que les demandeurs se sont rendus coupables de dol au sens de l'art. 28 al. 1 CO. b) En règle générale, la partie induite à contracter par le dol de l'autre n'est pas obligée, même si son erreur n'était pas essentielle (art. 28 al. 1 CO). Un contrat nul est toutefois tenu pour ratifié lorsque la partie qu'il n'oblige point a laissé s'écouler une année, dès la découverte du dol, sans déclarer à l'autres sa résolution de ne pas le maintenir, ou sans répéter ce qu'elle a payé (art. 31 al. 1 et 2 CO). En l'espèce, comme exposé ci-dessus, il est établi que R. _____ LP n'a pas eu connaissance des chiffres d'affaires réalisés par les demandeurs avant que le directeur de la société P. _____ lui communique ces données par courriel du 17 février 2006. Ainsi, lorsqu'elle a manifesté sa volonté de ne pas maintenir les contrats par lettre de son conseil du 22 août 2006, elle n'avait pas laissé s'écouler le délai d'une année depuis la dissipation du dol. c) En principe, le dol entraîne la nullité avec effets ex tunc du contrat. Le Code des obligations réglemeute toutefois spécialement les effets de la nullité du contrat de travail. En effet, l'art. 320 al. 3 CO traite le contrat frappé de nullité comme s'il était valable, jusqu'à ce que l'une des parties y mette fin en raison de l'invalidité, pour autant que le travailleur soit de bonne foi. Cela s'explique notamment par le fait que la restitution des prestations se heurte en règle générale à de grandes difficultés pratiques. En outre, il faut protéger le travailleur qui a fourni de bonne foi des prestations en vertu d'un contrat qui s'est révélé nul postérieurement. La bonne foi est largement admise par la jurisprudence. Elle subsiste aussi longtemps que le travailleur ignore non seulement le vice mais aussi la conséquence de ce vice, c'est-à-dire la nullité du contrat (ATF 137 IV 305 c. 3.3, JT 2012 IV 242; ATF 132 III 242 c. 4.2; ATF 129 III 320 c. 7.1.2 et 7.1.3, rés in JT 2003, I 331 et SJ 2004 I 33; TF 8C_649/2012 du 14 décembre 2012 c. 8.3.1 et 8.3.2; Aubert, op. cit., n. 5 ad art. 320 CO et les références citées; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 ème éd., Berne 2014, p. 63 et les références citées). En particulier, un dol avéré de la part du travailleur n'empêche a priori pas le tribunal d'admettre néanmoins la bonne foi du travailleur sous l'angle de l'art. 320 al. 3 CO; en effet, la mauvaise foi consiste dans la connaissance de l'invalidité, ce qui suppose la connaissance de l'illicéité de la convention et, en outre, de la conséquence de cette illicéité (ATF 132 III 242, c. 4). En l'espèce, il est certes établi que

c'est en connaissance de cause que les demandeurs ont communiqué à R. _____ LP des chiffres inexacts concernant les chiffres d'affaires réalisés chez leur précédent employeur. Cependant, il n'a pas été allégué, ni prouvé, qu'ils étaient conscients des conséquences de leur dol, à savoir la nullité du contrat dès le moment de sa conclusion. Par conséquent, conformément à la jurisprudence précitée, leur bonne foi sur ce point doit être protégée. Ainsi, en application de l'art. 320 al.

E. 3

let. c du contrat des demandeurs prévoyait en outre le versement d'un bonus correspondant à 50% du revenu net généré par le desk durant l'année en question, moins les coûts de personnel (tout salaire et autre rémunération due ainsi que les frais de déplacement et d'hospitalité de même que les coûts de communication hors normes au cours de l'année de bonus concernée). La volonté réelle des parties à propos du point de savoir si celles-ci ont entendu prévoir un salaire variable ou une gratification n'ayant pas été alléguée ni établie, la cour de céans doit se livrer à une interprétation objective, selon le principe de la confiance (ATF 140 III 134 c. 3.2). Il s'agit dès lors de rechercher comment une manifestation de volonté pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 140 III 134 c. 3.2; ATF 138 III 29 c. 2.2.3; ATF 135 III 295 c. 5.2). En l'occurrence, il ressort du texte même de l'art. 3 let. c des contrats, interprété selon le principe de la confiance, qu'il s'agissait d'une part de salaire et non d'une gratification dépendant du bon vouloir de l'employeur. En effet, cette disposition utilise le terme "bonus" et non "gratification"; en outre, et surtout, aucun terme du contrat ne peut laisser penser à un cocontractant de bonne foi que cette rémunération était discrétionnaire, et en particulier dépendait d'une autre condition que celle relative aux résultats annuels générés par le desk. Le principe du paiement de ce bonus n'est soumis à aucune condition; quant à son montant, il n'est fonction que d'un calcul. Il ressort ainsi du libellé des contrats que l'employeur ne disposait pas d'une liberté quelconque ni dans le choix de gratifier l'employé d'un tel bonus, ni dans le montant de celui-ci. Du reste, dans la version originale du contrat figuraient les termes " may or may not " et " discretionary ", qui ont été remplacés par " will ", respectivement a été supprimé. L'ensemble des circonstances, interprétées objectivement, conduit donc à retenir que les parties ont voulu convenir d'une part de salaire variable. D'ailleurs, cette interprétation est confirmée par l'expert, qui retient que, si les demandeurs parvenaient à réaliser le chiffre d'affaires de 150'000 fr. par mois tel qu'annoncé, ils auraient pu toucher chacun le montant de 23'500 fr. par mois. Il s'agissait ainsi d'un montant supérieur au montant du salaire fixe et non d'un accessoire. Les experts ont constaté qu'au cours de leurs sept mois d'activité pour le compte de R. _____ LP, les demandeurs n'ont jamais réalisé un chiffre d'affaires qui leur aurait permis de toucher un seul franc au titre de gratification, respectivement de salaire variable. Les demandeurs soutiennent que s'ils avaient été en mesure de travailler, ils auraient atteint le chiffre d'affaires escompté de 150'000 fr. et auraient eu droit au montant de 23'500 fr. par mois chacun. Il est vrai que R. _____ LP ne leur a pas permis de travailler sur la devise turque, pas davantage qu'elle ne leur a donné les outils nécessaires pour effectuer l'activité prévue par le contrat. Les demandeurs n'établissent toutefois pas que dans le cas contraire, ils auraient été en mesure de réaliser un chiffre d'affaires de 150'000 francs. Si l'on ne peut exclure une telle éventualité, on ne saurait pas non plus la déduire avec suffisamment de certitude des faits établis. De surcroît, les deux experts ont exprimé des doutes à ce sujet (cf. supra ch. 19 a) et 20 c)). Le premier expert a d'ailleurs souligné que le chiffre d'affaires chez P. _____ n'était pas généré par les demandeurs, mais essentiellement par deux autres courtiers (cf.

supra ch. 19 a)). Ainsi, il apparaît plus probable que les demandeurs ne seraient pas parvenus à réaliser ensemble un tel chiffre d'affaires, même dans des conditions de travail conformes au contrat. Les demandeurs n'avaient toutefois pas besoin de réaliser un chiffre d'affaires de 150'000 fr. pour pouvoir prétendre à une part de salaire variable. En effet, leur contrat prévoyait qu'ils avaient droit à la différence entre le 50% de leurs chiffres d'affaires additionnés, sous déduction de leurs revenus fixes (abstraction faite des frais généraux, qui par définition sont variables). Selon le second expert, les demandeurs auraient pu réaliser des chiffres d'affaires supérieurs à leurs résultats réels s'ils avaient poursuivi leur activité sur la devise turque. Il ne dit toutefois pas quel chiffre d'affaires ils auraient pu générer, ni au terme de combien de mois d'activité, et les demandeurs n'ont rien prouvé à ce sujet. Au sens strict, il faut en conclure que les demandeurs échouent à établir les faits fondant leur prétention (art. 8 CC). A supposer que, pour déterminer le chiffre d'affaires qu'ils étaient en mesure de réaliser durant les sept mois qu'ont duré les rapports de travail, il ait fallu appliquer l'art. 42 al. 2 CO par analogie, ce qui paraît très douteux, il faudrait constater également que leur prétention devrait être rejetée. En effet, le seul élément dont la cour de céans dispose pour établir, selon le cours ordinaire des choses, le chiffre d'affaires que les demandeurs auraient pu réaliser à deux en travaillant dans des conditions normales sur la devise turque, est le chiffre qu'ils ont réalisé auprès de la société P._____. Or, outre les considérations qui précèdent, les experts judiciaires ont tous deux constaté que le 50% du chiffre d'affaires mensuel qu'ils ont réalisé chez P._____, déduction faite de leurs revenus fixes de 14'000 fr. (soit le calcul du bonus selon leur contrat), présentait un solde négatif. Si l'on se fonde sur ces chiffres à défaut d'autres éléments, les demandeurs n'auraient en aucun cas pu prétendre à une part de salaire variable. Au vu de ce qui précède, force est de constater que même s'ils avaient pu travailler dans des conditions conformes au contrat, les demandeurs n'établissent pas qu'ils auraient généré un chiffre d'affaires suffisant pour pouvoir prétendre à une part de salaire variable quelconque. Ils ne peuvent donc pas émettre de prétentions à ce titre. d) S'agissant de la période postérieure à la résiliation, comme cela a été exposé (cf. supra c. VI. b)), les demandeurs ont droit à la perte de gain consécutive à la résiliation des rapports de travail pour la période du 1^{er} avril au 22 août 2006, soit 65'935 fr. 50 (4x 14'000 fr. + 14'000 fr. : 31 x 22) chacun, à titre de dommages-intérêts au sens de l'art. 337b CO. Pour le surplus, pour les motifs qui viennent d'être exposés, qui s'appliquent " mutatis mutandis ", ils n'ont droit à rien à titre de salaire variable. Les défenderesses reprochent aux demandeurs de ne pas avoir tout mis en œuvre pour retrouver du travail dans le domaine de l'intermédiation financière, violant ainsi leur obligation de réduire leur dommage. Le demandeur D._____ a toutefois été engagé par la société [...] à Paris le 25 septembre 2006, c'est-à-dire dans les six mois après avoir quitté R._____ LP, ce qui paraît raisonnable. Quant au demandeur V._____, outre un emploi d'éducateur sportif en avril 2006, il n'a pas retrouvé un emploi avant l'été 2008. Il est établi qu'au mois de décembre 2006, il déployait tous ses efforts pour en retrouver un. En l'espèce, R._____ LP doit indemniser les demandeurs pour une période de quatre mois suivant la fin des rapports de travail. On ne saurait, dès lors, reprocher aux demandeurs de ne pas avoir retrouvé un emploi à si brève échéance, d'autant que les experts ont confirmé qu'ils exerçaient une activité très spécifique. Par conséquent, les défenderesses n'établissent pas que les demandeurs ont failli à leur incombance de réduire leur dommage. Les demandeurs ont toutefois l'obligation d'imputer ce qu'ils ont gagné durant la même période auprès d'un autre employeur. A dire d'expert, le demandeur D._____ a réalisé un revenu de 35'385 euros sur l'ensemble de l'année 2006. Cependant, l'instruction ne permet pas de

déterminer quels montants composant cette somme ont été réalisés entre le 1^{er} avril et le 22 août 2006. Il est établi que le demandeur D. _____ a perçu 10'055.52 euros au mois d'octobre 2006, 7'708.58 euros au mois de novembre 2006 et 7'821.08 euros au mois de décembre 2006, soit 25'585.18 euros au total postérieurement à la période d'indemnisation. Il a également reçu deux salaires de 14'000 fr. de C. _____ LCC pour les mois de janvier (9004.95 euros au taux de 1.5547) et février 2006 (8'939.40 euros au taux de 1.5661), soit antérieurement à dite période. Lorsque l'on impute ces montants sur le total des revenus réalisés en 2006, on obtient un résultat négatif (35'385 euros – 25'585.18 euros – 9004.95 euros – 8'939.40 euros = – 8'144.53 euros). Ainsi, il n'est pas prouvé que le demandeur D. _____ ait réalisé un quelconque revenu au cours de la période d'indemnisation, de sorte qu'il n'y a pas lieu de réduire le montant de l'indemnité de 65'935 fr. 50 à laquelle il a droit. A dire d'expert, les revenus du demandeur V. _____ se sont élevés à 37'599 euros sur l'ensemble de l'année 2006, soit 59'076 fr. 55. Ici encore, l'instruction ne permet pas de déterminer quels montants composant cette somme ont été réalisés entre le 1^{er} avril et le 22 août 2006. Il est établi que ce demandeur a reçu deux salaires de 14'000 fr. de C. _____ LCC pour les mois de janvier et février 2006, soit antérieurement à la période d'indemnisation. En outre, comme dit précédemment, il a exercé une activité d'éducateur sportif durant la période d'indemnisation, en avril 2006, pour laquelle il a perçu 1'500 euros, soit 2'356 fr. 95 au taux de 1.5713. Ainsi, il demeure un solde de 28'719 fr. 60 (59'076 fr. 55 – 28'000 fr. – 2'356 fr. 95 = 28'719 fr. 60) dont on ignore s'il a ou non été réalisé durant la période d'indemnisation. Il y a donc uniquement lieu de réduire l'indemnité du demandeur V. _____ du montant qu'il a touché pour le mois d'avril. Ainsi, il a droit à la somme de 63'578 fr. 55 (65'935 fr. 50 – 2'356 fr. 95) à titre de dommages-intérêts. Pour le surplus, il n'y a pas lieu de réduire ces indemnités en application de l'art. 44 al. 1 CO, en raison du fait que les demandeurs auraient commis une faute concomitante en ayant menti sur les chiffres d'affaires qu'ils réalisaient au sein de l'entreprise P. _____. D'une part, la résiliation du contrat et ses conséquences ont été justifiées par le comportement de R. _____ LP et non par le dol des demandeurs. On ne saurait ainsi reprocher à ces derniers d'avoir mis fin à leur contrat et de s'être ainsi fautivement causé un dommage propre, alors qu'ils disposaient de justes motifs pour ce faire. D'autre part, la sanction du dol des demandeurs réside déjà dans l'invalidation du contrat et ses conséquences, à savoir une réduction très substantielle de la période d'indemnisation. Ainsi, il ne se justifie pas de réduire encore leurs prétentions en dommages-intérêts sous l'angle de l'art. 44 al. 1 CO. Compte tenu de ce qui précède, R. _____ LP doit la somme de 65'935 fr. 50 au demandeur D. _____, ainsi que la somme de 63'578 fr. 55 au demandeur V. _____. VIII. R. _____ LP conclut au remboursement du forgivable loan. Elle invoque en procédure la compensation avec les prétentions des demandeurs en procédure. a) En tant qu'elles régissent une gratification au sens propre, il est admis que des clauses contractuelles peuvent subordonner le droit à la gratification à des conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (Code civil du 10 décembre 1907; RS 210; TF 4A_509/2008 du 3 février 2009 c. 4.1). L'employeur peut, par exemple, faire dépendre le versement de la gratification de la présence du salarié dans l'entreprise lors du versement, ou de l'absence de résiliation du contrat (TF 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 c. 3.1; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 166 s.). De plus, en vertu de l'art. 322d al. 2 CO, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le travailleur ne peut prétendre à un montant pro rata temporis que s'il en a été convenu ainsi (TF 4A_509/2008 précité c. 4.1; TF 4A_115/2007 du 13 juillet 2007 c. 4.3.1; Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7^{ème} éd., Zurich 2012, n. 3 ad art. 322d CO;

Wylter/Heinzer, op. cit., pp. 169 s.). Certains auteurs mentionnent une jurisprudence genevoise, selon laquelle une clause de remboursement de la gratification déjà versée en cas de résiliation des rapports de travail serait nulle, car une éventuelle obligation de remboursement rendrait l'exercice du droit de résilier beaucoup plus difficile voire, dans certains cas, illusoire ou impossible (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 168 et les références citées). Se référant à la jurisprudence du Tribunal fédéral relative à des clauses de restitution d'acomptes sur des participations au chiffre d'affaires ou à des commissions et à la doctrine majoritaire, ces auteurs sont cependant d'avis que la pratique genevoise doit être nuancée. En effet, une clause de remboursement serait valable dans l'hypothèse où le contrat est résilié par l'employé pour un motif non imputable à l'employeur ou lorsqu'il est résilié par l'employeur pour un motif imputable à l'employé. Par ailleurs, la question de savoir si une gratification peut être assortie d'une obligation de remboursement, et le cas échéant à quelles conditions, n'a pas été clairement tranchée. La majorité de la doctrine l'admet pour autant que le remboursement soit subordonné à des limitations analogues aux clauses d'interdiction de concurrence; l'obligation de rembourser ne devrait pas excéder trois ans, par analogie avec l'art. 340a al. 1 CO; elle devrait être exclue lorsque le travailleur résilie pour un motif imputable à l'employeur ou lorsque l'employeur résilie sans que le travailleur lui ait donné un motif justifié (par analogie avec l'art. 340c al. 2 CO); il convient de s'appuyer également sur l'art. 156 CO; il sera en outre exigé que la gratification spéciale ait procuré au travailleur un avantage qui subsiste encore et que la prestation concerne l'avenir (Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 16 ad art. 322d CO; Rehbinder, Commentaire bernois, Berne 2010, n. 18 ad art. 322d CO; Staehelin, Commentaire zurichois, Zurich 2006, n. 25 ad art. 322d CO). Ces règles et l'admissibilité d'une obligation de rembourser valent aussi pour les Sign-on Boni, qui sont des primes de bienvenue payées à l'employé pour le dédommager de la perte de bonus qu'il subit en quittant son précédent employeur (Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 16 ad art. 322d CO). b) En l'espèce, l'art. 3 let. f du contrat des demandeurs prévoyait que ceux-ci devaient toucher un prêt non remboursable d'un montant de 150'000 fr., qualifié de forgivable loan. Le premier expert a constaté que les demandeurs ont perçu le montant net de cette contribution, R. _____ LP ayant retenu la somme de 7'575 fr. auprès de chacun des demandeurs à titre de charges sociales, de même que la somme de 46'980 fr. auprès du demandeur D. _____ et celle de 40'635 fr. auprès du demandeur V. _____ à titre d'impôt anticipé. Le contrat prévoit que ce prêt leur était acquis définitivement s'ils restaient au service de la société pendant toute la durée initiale minimale du contrat, soit quatre années. Il était toutefois remboursable aux conditions fixées par le contrat s'ils quittaient l'entreprise avant le terme de celui-ci. Les contrats stipulent en outre que le prêt ne constitue ni un salaire, ni un bonus. La volonté réelle et concordante des parties au sujet du " forgivable loan " n'a pas été établie. Il ressort cependant du sens des clauses contractuelles, interprétées objectivement (cf. supra c. VII. c)), et de la jurisprudence précitée, que le forgivable loan en cause représente une gratification au sens de l'art. 322d CO. Le montant versé, qui révélait l'intérêt de R. _____ LP à l'engagement des demandeurs, et qui constituait un bonus de bienvenue, avait également pour but de les fidéliser. En effet, il ne leur était définitivement acquis que s'ils ne démissionnaient pas de la société avant l'échéance d'un délai de quatre ans. Il résulte donc manifestement du caractère exceptionnel et unique de ce prêt qu'il constituait une gratification au sens de l'art. 322d CO. Cette conclusion s'impose, d'autant que le droit à la gratification n'était acquis qu'au bout de quatre années et représentait un montant unique de 37'500 fr. par année. Il faisait donc figure d'accessoire au regard du salaire fixe et du salaire

variable des demandeurs. En outre, le prêt en cause constitue une forme de Sign-on-Boni . L'art. 3 let. f ch. ii des contrats fixe les conditions du prêt, excluant un remboursement dans l'hypothèse où la société se sépare des demandeurs sans motif, ainsi qu'en cas de rupture du contrat constatée par le tribunal compétent. Dans le cas présent, R. _____LP n'a pas résilié le contrat sans justes motifs, mais les demandeurs ont résilié pour de tels motifs, ce qui revient au même. En effet, le sens de la disposition contractuelle précitée, interprétée selon le principe de la confiance, est que le remboursement ne doit pas avoir lieu si le contrat prend fin exclusivement en raison d'un motif imputable à l'employeur. La doctrine précitée confirme, du reste, l'existence d'une telle pratique. Au surplus, le résultat est identique en raisonnant sur la base de l'art. 337b CO. En effet, selon cette disposition, les demandeurs ont droit à des dommages-intérêts positifs en cas de résiliation pour justes motifs, c'est-à-dire à ce qu'ils auraient touché si le contrat s'était poursuivi jusqu'à sa prochaine échéance. Ainsi, les demandeurs n'ont en principe pas l'obligation de rembourser le prêt, dès lors qu'ils y ont droit à titre de dommages-intérêts du fait de la résiliation anticipée du contrat pour justes motifs. c) Il reste toutefois à examiner la question de l'effet de l'invalidation du contrat à compter du 22 août 2006, sur l'obligation de rembourser la gratification. En l'occurrence, le contrat de travail formait manifestement un tout, de sorte qu'il n'y a pas lieu de considérer que seules certaines de ses clauses seraient affectées de nullité (art. 20 al. 2 CO). Ainsi, l'invalidation touchait également les dispositions relatives au forgivable loan dans leur ensemble, y compris celles concernant l'obligation ou non de rembourser le prêt . Il en résulte qu'avec l'invalidation – fondée – du contrat, la clause précitée libérant les demandeurs de l'obligation de rembourser le prêt en raison de la résiliation pour justes motifs devenait nulle. La gratification a été versée par avance, mais elle ne devenait acquise aux demandeurs qu'à la fin du contrat, soit après une durée de quatre ans. D'après la doctrine majoritaire, une obligation de remboursement excédant trois ans est excessive (cf. supra c. VIII. a)). En l'espèce, il faut donc réduire la durée contractuelle et considérer que la gratification aurait été acquise aux demandeurs après trois et non quatre ans. Cependant, cela ne change rien en l'espèce. Comme déjà exposé (cf. supra, c. III. c)), l'invalidation est totale, mais elle ne produit que des effets ex nunc , de sorte que le contrat est fictivement considéré comme valable jusqu'à la date de son invalidation. En l'occurrence, les demandeurs sont restés au service de R. _____LP du mois de septembre 2005 au mois de mars 2006, puis le contrat a été invalidé le 22 août 2006, soit un peu moins de douze mois au total après le début des rapports de travail. Il est donc constant que la condition suspensive de la durée des rapports de travail prévue par le contrat – réduite à trois ans – n'est pas survenue antérieurement à la résiliation, ni même antérieurement à l'invalidation du contrat. Force est donc de constater que le droit des demandeurs à percevoir une gratification n'a jamais pris naissance. Ainsi, il importe peu que les demandeurs aient résilié leur contrat pour de justes motifs, ou que la clause les libérant de l'obligation de rembourser le prêt en raison de la résiliation pour justes motifs soit devenue nulle. En effet, en raison de l'invalidation du contrat pour dol, la condition à laquelle le droit d'obtenir le forgivable loan était soumise n'est pas et ne serait jamais survenue. Par ailleurs le contrat ne prévoit pas que la gratification est due au pro rata en fonction d'une certaine durée. Ainsi, les demandeurs ont perçu un avantage auquel ils n'avaient pas droit. Au vu de ce qui précède, on ne peut que constater que R. _____LP est en droit de réclamer le remboursement des montants qu'elle a versés au titre de forgivable loan aux demandeurs, sous déduction de l'impôt anticipé et des charges sociales qu'elle a conservés. R. _____LP ayant dénoncé le prêt accordé à chaque demandeur dans

le cadre de sa réponse du 29 septembre 2006, le demandeur D. _____ doit verser à R. _____ LP le montant de 95'445 fr. net (150'000 fr. – 46'980 – 7'575), tandis que le demandeur V. _____ doit lui verser le montant de 101'790 fr. net (150'000 fr. – 40'635 – 7'575). IX. Les demandeurs réclament le versement d'intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2006. R. _____ LP réclame le versement d'intérêts à 5% l'an dès le 29 septembre 2006 et, dans sa réponse déposée à cette date, elle invoque sa créance en remboursement de la gratification en compensation des prétentions déduites à son encontre par les demandeurs. a) En matière contractuelle, l'art. 104 al. 1 CO prévoit que le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire à

E. 5

% l'an, même si un taux inférieur avait été fixé pour l'intérêt conventionnel. L'art. 339 al. 1 CO dispose qu'à la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles. La jurisprudence et la doctrine majoritaire admettent que les droits visés par cette disposition portent intérêt dès la fin des rapports de travail, sans qu'il soit nécessaire d'interpeller le débiteur (TF 4C.414/2005 c. 6). L'art. 339 al. 1 CO s'applique en particulier aux créances qui trouvent leur fondement dans le contrat de travail, telles que le salaire (art. 322 CO), le remboursement des frais (art. 327a à 327c CO), la prétention en indemnité pour licenciement abusif (art. 336a CO) et les prétentions du travailleur suite à une résiliation immédiate justifiée (art. 337b CO) ou injustifiée (art. 337c CO) (Duc/Subilia, op. cit., n. 5 ad art. 339 CO; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 697-698). Le contrat prend fin au moment de la résiliation immédiate, qu'elle soit justifiée ou non (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 513), et l'intérêt moratoire court du lendemain de la réception du congé (TF 4A_474/2010, c. 2.2.2; TF 4C.414/2005 c. 6; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 699). Selon l'art. 120 al. 1 CO, lorsque deux personnes sont débitrices l'une envers l'autre de sommes d'argent, chacune des parties peut compenser sa dette avec sa créance, si les deux dettes sont exigibles. C'est à celui qui invoque la compensation d'apporter la preuve que les conditions de l'art. 120 al. 1 CO sont remplies, à savoir la réciprocité des créances, l'exigibilité des créances et l'identité des prestations dues (CCIV 1^{er} octobre 2010/127 c. IV. i); Jeandin, Commentaire Romand – CO I, nn. 5 à 15 ad art. 120 CO). b) En l'espèce, les rapports de travail entre les parties ont pris fin le 31 mars 2006, lorsque les demandeurs ont remis une lettre signature directement en mains de leur employeur. Ainsi, s'agissant des 14'000 fr. qu'elle leur doit à chacun à titre d'arriéré de salaire, R. _____ LP doit un intérêt moratoire de 5% l'an dès le lendemain de la fin des rapports de travail, soit à partir du 1^{er} avril 2006. S'agissant des montants respectifs de 63'578 fr. 55 et de 65'935 fr. 50 qu'elle doit aux demandeurs à titre de dommages-intérêts, ces indemnités sont issues des rapports de travail, de sorte que l'art. 339 al. 1 CO est également applicable. R. _____ LP doit donc un intérêt de 5% l'an sur ces montants à compter du 1^{er} avril 2006. En ce qui concerne le remboursement de la gratification par les demandeurs, R. _____ LP ayant dénoncé le prêt dans le cadre de sa réponse du 29 septembre 2006 et réclamé reconventionnellement 150'000 fr. à chaque demandeur, on peut présumer que les demandeurs ont eu connaissance de cette réclamation le 30 septembre 2006, à réception de la copie de cette écriture transmise par le conseil des défenderesses. Ainsi, les montants respectifs de 95'445 fr. et 101'790 fr. étaient exigibles dès le lendemain, soit à compter du 1^{er} octobre 2006. C'est donc à partir de cette date également qu'est dû l'intérêt moratoire de 5% l'an portant sur ces montants. c) En l'espèce, les créances en argent des demandeurs sont exigibles depuis le 1^{er} avril 2006, alors que celles de R. _____ LP le sont depuis le 1^{er} octobre 2006. Il est, par ailleurs, constant que les parties sont débitrices l'une envers l'autre et que leurs prétentions découlent de leurs

rapports de travail, de sorte que le moyen tiré de la compensation par R. _____ LP dans sa réponse du 29 septembre 2006 doit être admis. Par conséquent, D. _____ doit payer à R. _____ LP la somme de 95'445 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2006, sous déduction de 14'000 fr. brut moins les cotisations légales, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2006, et de 65'935 fr. 50 plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2006. V. _____ doit payer à R. _____ LP la somme de 101'790 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2006, sous déduction de 14'000 fr. brut moins les cotisations légales, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2006, et de 63'578 fr. 55 plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2006. X. Enfin, les demandeurs concluent à ce qu'ordre soit donné à R. _____ LP d'établir un certificat de travail portant sur la nature et la durée de leurs rapports de travail, ainsi que sur la qualité de leur travail et de leur conduite. a) Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 c. 3.2, JT 2003 I 342, SJ 2003 I 420). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du travailleur (ATF 129 III 177 c. 3.2). S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (ATF 136 III 510 c. 4.1, JT 2010 I 437; TF 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 c. 6.1 et les références citées). b) En l'espèce, les défenderesses ont admis ne pas avoir délivré de certificat de travail aux demandeurs. Les conclusions des demandeurs doivent donc être admises en ce sens que R. _____ LP doit leur délivrer un certificat de travail conforme à l'art. 330a CO. XI. a) Selon l'art. 92 al. 1 CPC-VD, des dépens sont alloués à la partie qui obtient gain de cause. Ceux-ci comprennent principalement les frais de justice payés par la partie, les honoraires et les débours de son avocat (art. 91 let. a et c CPC-VD). Les frais de justice englobent l'émolument de justice, ainsi que les frais de mesures probatoires (art. 90 al. 1 CPC-VD; art. 2 aTFJC – tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, applicable selon l'art. 404 al. 1 CPC et par renvoi de l'art. 99 al. 1 TFJC – tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010, RSV 270.11.5) . Les honoraires et les débours d'avocat sont fixés selon le tarif du 17 juin 1986 des honoraires d'avocat dus à titre de dépens, applicable selon l'art. 404 al. 1 CPC et par renvoi de l'art. 26 al. 2 TDC – tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 – RSV 270.11.6). Les débours ont trait au paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, le juge peut réduire les dépens ou les compenser (art. 92 al. 2 CPC-VD). Le juge doit rechercher lequel des plaideurs obtient gain de cause sur le principe et non pas répartir les dépens proportionnellement aux montants alloués; lorsqu'il y a plusieurs questions litigieuses et que chacune des parties obtient gain de cause sur certaines d'entre elles, il faut apprécier leur importance respective pour déterminer si une partie est victorieuse et a droit à tout ou partie des dépens (Poudret/Haldy/ Tappy, Procédure civile vaudoise, n. 3 ad art. 92 CPC-VD). b) En l'espèce, les demandeurs obtiennent gain de cause sur le principe de la résiliation pour justes motifs et sur le certificat de travail. En revanche, ils succombent sur

les questions de la légitimation passive de deux des trois défenderesses, de l'invalidation du contrat, du paiement du salaire variable, ainsi que du remboursement de la gratification . Ils ont conclu ensemble au paiement par les défenderesses de plusieurs millions de francs mais n'obtiennent finalement aucun montant. R. _____LP obtient gain de cause sur la plupart des questions juridiques, mais n'obtient qu'une partie de ses conclusions reconventionnelles contre les demandeurs. Compte tenu de l'importance respective des questions débattues et des montants attribués, les défenderesses ont droit à des dépens, réduits d'un cinquième. Dès lors qu'elles ont procédé en commun, les demandeurs devront leur verser, solidairement entre eux, une indemnité unique qu'il convient d'arrêter à 50'080 fr, savoir: a) 37'981 fr. à titre de participation aux honoraires de leur conseil; b) 1999 fr. pour les débours de celui-ci; c) 10'100 fr. en remboursement de leur coupon de justice.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.