

VD_FINDINFO HC / 2017 / 809 vom 25. September 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-09-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2017___809

FR: VD_FINDINFO HC / 2017 / 809 du 25 septembre 2017

IT: VD_FINDINFO HC / 2017 / 809 del 25 settembre 2017

Regeste

PRINCIPE DE LA CONFIANCE{INTERPRÉTATION DU CONTRAT} | 18 CO, 335c al. 1 CO

Erwägungen

E. 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]) au sens de l'art. 236 CPC dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse dépasse 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dans laquelle la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références).

E. 3

Sans contester l'état de fait retenu par les premiers juges, l'appelant leur reproche d'avoir procédé à une interprétation erronée des clauses du contrat de travail qui l'a lié à l'intimée.

E. 3.1

Il soutient tout d'abord que l'art. 1 du contrat de travail devait être interprété en ce sens que la résiliation ne pouvait valablement intervenir qu'à partir du lendemain de l'ultime jour de la période initiale de trois ans, soit au plus tôt le

E. 3.1.1

Pour qualifier un contrat comme pour l'interpréter, le juge doit en premier lieu rechercher la réelle et commune intention des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit

par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO ; ATF 131 III 606 consid. 4.1, JdT 2006 I 126 ; ATF 125 III 305 consid. 2b, JdT 2000 I 635 ; TF 4C_54/2001 du 9 avril 2002 consid. 2b et les réf. citées). Pour ce faire, le juge prendra en compte non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais aussi les circonstances antérieures, concomitantes et postérieures à la conclusion du contrat. Déterminer ce qu'un cocontractant savait ou voulait au moment de conclure relève des constatations de fait ; la recherche de la volonté réelle des parties est qualifiée d'interprétation subjective (ATF 140 III 86 consid. 4.1 et les réf. citées). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si elle est divergente, le juge interprétera les déclarations faites selon la théorie de la confiance ; il devra donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 127 III 444 consid. 1b, JdT 2002 I 213 ; TF 4A_54/2001 du 9 avril 2002 consid. 2b). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 et la jurisprudence citée; TF 4A_665/2010 du 1 er mars 2011 consid. 3.1 ; TF 4A_665/2010 du 1 er mars 2011 consid. 3.1 ; TF 4A_502/2010 du 1 er décembre 2010 consid. 2.1.1 ; TF 4A_47/2010 du 4 avril 2010 consid. 3.2.1, SJ 2010 I 317 ; TF 4A_54/2001 du 9 avril 2002 consid. 2b). Pour trancher cette question, il faut se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, étant précisé que seules sont déterminantes à cet égard les circonstances qui ont précédé ou entouré la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 361 consid. 2.2.1 et la jurisprudence citée).

E. 3.1.2

Aux termes de l'art. 335c CO, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement (al. 1). Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective ; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service (al. 2). Lorsque les parties sont convenues de se lier jusqu'à une date déterminée ou déterminable, leur relation contractuelle prend fin par la seule expiration de ce jour, sans qu'il soit nécessaire de donner congé (cf. art. 334 al. 1 CO). Les parties peuvent cependant convenir que leur relation contractuelle ne prendra fin que si l'une d'elles en manifeste la volonté avant un certain délai à compter de l'échéance (contrat congéable). Dans ce cas, une résiliation est nécessaire pour mettre fin au contrat. Comme on ne peut pas savoir, lors de la conclusion, si la résiliation interviendra ou non, la durée effective de ces contrats est a priori incertaine (cf. Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2 e éd., n. 4 ad art. 334 CO). Lorsque les parties n'ont pas déterminé l'échéance du contrat, une résiliation est nécessaire pour y mettre fin et la loi contient des règles sur le délai et le terme à observer (cf. art. 335 à 335c CO).

E. 3.1.3

En l'espèce, les premiers juges ont constaté que les parties étaient opposées quant à l'interprétation de l'art. 1.1 du contrat de travail signé le 20 janvier 2012. Cela étant, ils ont considéré que l'art. 1.1 devait être lu en parallèle avec l'art. 3 du contrat de travail, par lequel les parties avaient convenu d'un prêt de l'intimée en faveur de l'appelant, avec un amortissement du prêt sur trois ans, soit 1/36 e par mois d'activité. Selon les magistrats, cette clause du contrat démontrait bien qu'à l'époque, la volonté commune des parties était

de convenir d'une période initiale de trois ans, laquelle s'est bien achevée le 5 février 2015. Partant, la résiliation intervenue le 30 juillet 2014 était valable et les rapports de travail liant les parties avaient pris fin le 5 février 2015. Cette analyse, conforme à la jurisprudence et à la doctrine rappelées ci-dessus, ne prête pas le flanc à la critique et doit être confirmée.

E. 3.2

L'appelant considère également que la clause de performance prévue à l'art. 4 du contrat de travail reviendrait à transférer en partie à l'employé le risque économique propre à l'entreprise. Cette clause de performance devrait dès lors être déclarée caduque. Il soutient par ailleurs, toujours selon cette disposition, que le montant de son salaire "fixe" ne pouvait être défini que sur la base des performances du dernier semestre civil.

E. 3.2.1

Aux termes de l'art. 322 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit, en règle générale, au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi. Il n'en va toutefois pas ainsi quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective ou à un contrat-type de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté (Wylér, Droit du travail, 3^e éd., 2014, p. 110). L'art. 322a CO prévoit que si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus. Les parties peuvent convenir que le travailleur percevra une rémunération liée aux résultats de l'exploitation de l'entreprise. Cette forme est en principe complémentaire au salaire de base. Toutefois, les parties peuvent également convenir que le travailleur sera exclusivement rémunéré sur la base du résultat de l'exploitation, à la condition toutefois que la rémunération soit convenable au regard des services rendus (art. 349a al. 2 CO par analogie). La participation aux résultats n'a cependant de sens que s'agissant d'employés ayant eu une influence directe sur le résultat de l'entreprise (Wylér, op. cit., nos 115 à 117). Le Tribunal fédéral a retenu que l'art. 322 CO était de droit dispositif, de sorte que les parties pouvaient, par un accord, décider de diminuer le salaire en cours de contrat, avant l'échéance du délai légal de congé. Un tel accord ne vaut toutefois que pour le futur et ne peut se rapporter à des prestations de travail déjà accomplies. L'employeur ne peut pas réduire unilatéralement le salaire du travailleur sans que celui-ci donne son accord ou qu'une clause contractuelle le permette (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015; TF 4A_552/2013 du 4 mars 2014 et les réf. citées).

E. 3.2.2

En l'espèce, les premiers juges ont considéré que l'art. 4.1 du contrat de travail du 20 janvier 2012 prévoyait une clause de performance en ce sens que si, sur une période de

E. 6

mois, l'intimée pouvait, après entretien avec l'employé, diminuer le salaire annuel fixe pour le futur, afin que les revenus nets de courtage atteignent, en moyenne et au minimum, le double du salaire fixe. Les magistrats ont en outre constaté que la clause en question ne faisait pas référence au semestre de l'année civile. Dans ces circonstances, il convenait de retenir que la volonté des parties était bien de prévoir la possibilité de réduire le salaire en cas de mauvaise performance de l'employé pendant une durée de six mois consécutifs, peu

importe que cette durée ne soit pas de janvier à juin ou de juillet à décembre. Cette appréciation doit être confirmée. En effet, l'art. 4.1 du contrat constitue une clause de performance qui peut être mise en œuvre sans autre condition, puisqu'elle détermine objectivement les conditions de la modification du salaire ainsi que les bases de calcul du nouveau salaire. En outre, et compte tenu du salaire initial de 240'000 fr. fixé en faveur de l'appelant, on peut admettre que ce dernier avait une influence directe sur le résultat de l'entreprise au sens de la doctrine rappelée ci-dessus. La modification du salaire de l'appelant pour l'avenir ne devait dès lors pas respecter les conditions d'un congé-modification. Le nouveau salaire, arrêté à 130'000 fr., est au demeurant tout à fait convenable, ce que l'appelant ne conteste d'ailleurs pas. On ne saurait partant suivre l'appelant lorsqu'il soutient que cette clause serait caduque au motif qu'elle transférerait sur sa tête les risques liés à l'entreprise. De même, c'est à tort que l'appelant soutient que le montant du salaire "fixe" ne pouvait être défini que sur la base des performances du dernier semestre civil. En effet, l'art. 4.1 du contrat est clair à ce sujet, lorsqu'il parle d'une "période de six mois consécutifs". Il n'est pas question ici de semestres civils au 30 juin et 31 décembre de l'année concernée. L'art. 4.2 ne parle pas non plus de semestres civils. Le comportement de l'appelant en cours de contrat doit aussi être pris en compte lors de l'interprétation de la clause litigieuse. Or, lors de l'entretien du 30 juillet 2014, l'appelant a expressément reconnu savoir qu'une réduction de son salaire en application de la clause de performance risquait de se produire "le ou les prochains mois". Lors de l'entretien du 5 septembre 2014, au cours duquel l'annonce de la réduction de salaire a été faite à l'appelant, celui-ci ne l'a pas contestée ; au contraire, il a déclaré comprendre la situation et s'y attendre. Se pose encore la question de savoir à partir de quand la modification de salaire, signifiée à l'appelant le 5 septembre 2014, était opérante. Les premiers juges considèrent qu'elle l'était dès le 1^{er} septembre 2014, dès lors qu'il est notoire qu'un salaire se paie à la fin d'un mois de travail. À suivre les premiers juges, un entretien qui aurait lieu le 25 septembre 2014 pourrait conduire à une modification de salaire au 1^{er} septembre, donc avec effet rétroactif, ce qui n'est pas admissible. La diminution du salaire "pour le . futur" peut dès lors objectivement et de bonne foi être comprise par un employé "dès le mois prochain" et non pour le mois en cours. Partant, l'appel doit être admis sur ce point en ce sens que le salaire de 20'000 fr. brut prévu à l'art. 2.1 du contrat de travail signé le 20 janvier 2012 doit aussi être versé pour le mois de septembre 2014, la réduction du salaire n'étant effective qu'à compter du mois suivant son annonce, en l'occurrence le 1^{er} octobre 2014. L'intimée est ainsi redevable envers l'appelant de la différence entre le salaire contractuel de 20'000 fr. et ce qu'elle lui a déjà versé pour le mois de septembre 2014, soit 9'167 fr. (20'000 fr. – 10'833 fr.). 4. En définitive, l'appel doit être partiellement admis et le jugement réformé au chiffre I de son dispositif dans le sens des considérants. 4.1 Selon l'art. 106 al. 1 CPC, les frais, qui comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC), sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). En première instance, l'appelant avait pris des conclusions portant sur un montant de 457'920 francs. Son appel n'est que partiellement admis, s'agissant de la date à compter de laquelle son salaire pouvait être réduit, à savoir au 1^{er} octobre 2014 au lieu du 1^{er} septembre 2014. L'appelant succombe en revanche sur toutes ses autres conclusions. Il n'obtient ainsi gain de cause que dans une très faible mesure, le montant obtenu (9'167 fr.) ne représentant que 2% de ses prétentions (457'920 fr. 70), de sorte qu'il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais et dépens de première instance (TF 4A_207/2015 du 2 septembre 2015 consid. 3.1; CACI du

13 octobre 2016/570 consid. 7.2). 4.2 En procédure de deuxième instance l'appelant obtient en définitive le montant de 9'167 fr., ce qui correspond à 8,8% de ses conclusions d'appel qui portaient sur un montant de 104'027 fr. 70. Dans cette mesure, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'040 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils; RSV 270.11.5]), seront mis à hauteur de 9/10 e à la charge de l'appelant, soit par 1'836 fr., le solde de 1/10 e étant mis à la charge de l'intimée, soit par 204 francs. La charge des dépens est évaluée à 4'000 fr. pour chaque partie (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]). Les frais comprenant les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC), il convient d'accorder à l'appelant 1/10 e et à l'intimée 9/10 e de ce montant à titre de dépens réduits. Ainsi, l'appelant versera en définitive à l'intimée la somme de 3'200 fr. ($9/10 e - 1/10 e = 4/5 e$ de 4'000 fr.) à titre de dépens de deuxième instance.

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