

VD_FINDINFO HC / 2021 / 163 vom 10. März 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-03-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2021___163

FR: VD_FINDINFO HC / 2021 / 163 du 10 mars 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2021 / 163 del 10 marzo 2021

Regeste

DROIT DU TRAVAIL, GRATIFICATION, APPRÉCIATION DES PREUVES, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 322d CO, 328 CO, 310 CPC (CH), 317 al. 1 CPC (CH)

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 au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit 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).

E. 1.2

En l'espèce, déposé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) contre une décision finale portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

E. 3.1

L'appelant a produit des pièces nouvelles et fait valoir des faits nouveaux.

E. 3.2

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC). Cette règle signifie que le procès doit en principe se conduire entièrement devant les juges du premier degré ; l'appel est ensuite disponible, mais il est destiné à permettre la rectification des erreurs intervenues dans le jugement plutôt qu'à fournir aux parties une occasion de réparer leurs propres carences (TF 4A_569/2013 du 24 mars 2014 consid. 2.3 ; TF 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1). En effet, dans le système du Code de procédure civile, tous les faits et moyens de preuve doivent en principe être apportés dans la procédure de première instance. La diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1 et les références citées, in : SJ 2013 I 311).

E. 3.3.1

L'appelant relève tout d'abord que l'intimée J. _____ a été radiée du Registre du commerce le [...] et que les actifs et les passifs de cette société ont été repris par la société C. _____, de sorte que cette dernière société est désormais la partie intimée dans le cadre de la présente cause. Il a notamment produit des extraits du Registre du commerce établissant ce qui précède (pièces 3 et 3a). Ces faits et moyens de preuve sont postérieurs à la dernière audience du Tribunal de Prud'hommes et sont donc recevables. Ils seront pris en compte.

E. 3.3.2

L'appelant fait en suite valoir que le témoin I. _____ a confié, le 31 août 2020, à [...] qu'il n'avait pas pu dire la vérité lorsqu'il avait été entendu comme témoin le 30 septembre 2020, parce qu'il avait fait l'objet de pressions et de menaces de la part de X. _____. Il a produit une attestation du 9 septembre 2020 de la part de [...] (pièce 4), un questionnaire de [...] de la [...] daté du mois d'août ou du mois de septembre 2020 – la pièce n'est pas claire sur ce point – (pièce 5), ainsi que des échanges de messages (pièce 6). Les pièces 4 et 5 précitées, postérieures à la dernière audience de l'autorité de première instance, sont recevables et seront prises en compte. La pièce 6 n'est pas datée et n'est pas suffisamment détaillée, de sorte que la question de sa recevabilité ne peut pas être examinée. Elle doit dès lors être écartée.

E. 4.1

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir fait preuve d'arbitraire dans l'établissement des faits et l'appréciation des preuves en considérant qu'il n'avait pas été victime d'inégalité de traitement car il n'avait pas reçu de gratification, contrairement à ses anciens collègues, en raison de motifs objectifs, à savoir, selon le tribunal, le fait qu'il ne remplissait pas le critère d'ancienneté et que les tâches qui lui ont été confiées relevaient de son cahier des charges. A cet égard, il reproche aux premiers juges d'avoir, pour former leur conviction, écarté le témoignage de [...], ancien directeur adjoint, au bénéfice des déclarations de X. _____, qui a en substance déclaré qu'il avait délégué des tâches supplémentaires aux managers régionaux, à l'exclusion de l'appelant, parce que ceux-ci avaient plus d'ancienneté, et qu'il leur avait donc octroyé le bonus 2018 pour les récompenser. L'appelant estime pour sa part qu'il s'est vu confier des tâches supplémentaires par l'intimée, soit ne ressortant pas de son cahier des charges, telle l'organisation d'événements, notamment concernant les projets intitulés [...] ou [...].

E. 4.2

En l'espèce, le grief de l'appelant est bien fondé. Les déclarations de [...] sont claires et précises et aucun élément ne permet valablement d'écarter ce témoignage. Celui-ci ne travaille plus pour l'intimée et n'avait aucun intérêt de ne pas dire la vérité dans le cadre de la présente cause. Sa déposition doit donc être prise en compte. Or, il a indiqué que chaque responsable s'était vu attribué de nouvelles tâches pour décharger X. _____ et que, comme le fait valoir l'appelant, celui-ci s'était également vu attribuer une tâche particulière, à savoir qu'il devait principalement s'occuper des événements et qu'il chapeautait également tout le côté commercial, précisant toutefois qu'il ne savait pas si ces tâches s'inscrivaient dans son cahier des charges. Les propos de X. _____ doivent quant à eux être examinés avec précaution. En effet, d'une part, contrairement au témoin précité, celui-ci est partie à la procédure et, d'autre part, il apparaît, au regard des pièces produites

en appel par l'appelant, que le prénommé a « briefé » le témoin I. _____ sur ce qu'il devait dire lors de son témoignage dans la présente procédure. Sur ce point, on relève que le témoin précité a, selon l'attestation établie le 9 septembre 2020, confié à [...] qu'il n'avait pas pu dire la vérité à cette occasion, qu'il ne pouvait pas se permettre de perdre sa place et qu'il avait dû accepter la situation et se taire. En outre, les propos confiés par I. _____ sont corroborés par le questionnaire qu'il a rempli auprès de l'Inspection du travail de la [...] [...], dans lequel il a indiqué avoir fait l'objet de pressions et de menaces de la part de son employeur, la personne désignée étant X. _____. Dans ces circonstances, et à défaut de déterminations de la part de l'intimée à cet égard – celle-ci n'ayant pas déposé de réponse dans le délai non prolongeable imparti –, la Cour de céans est convaincue de la réalité des faits rapportés par [...]. Ainsi, les déclarations de X. _____ ne sauraient être suivies, en particulier sur le fait qu'il n'avait pas confié de tâches supplémentaires à l'appelant, notamment parce qu'il ne remplissait pas le critère de l'ancienneté, contrairement aux autres managers régionaux. Par surabondance, il n'y a pas non plus lieu d'accorder du crédit au témoignage d'I. _____, celui-ci ayant en effet admis n'avoir pas dit la vérité lors de sa déposition du 30 septembre 2019. Au vu des pièces produites en appel par l'appelant, en particulier le questionnaire de l'Inspection du travail, il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle audition d'I. _____ en qualité de témoin, l'autorité de céans s'estimant suffisamment renseignée sur ce point. On rappelle que l'intimée n'ayant pas déposé de réponse dans le délai qui lui avait été imparti, elle n'a pas contesté ces moyens de preuve et les allégations qui en découlent. L'appelant reproche encore aux premiers juges d'avoir considéré que l'organisation d'événements s'inscrivait dans le cahier des charges ordinaire d'un responsable commercial car cette fonction impliquait la recherche et l'acquisition de clientèle. Il fait valoir que cette tâche ne fait pas partie du cahier des charges qu'il a signé en novembre 2017, si bien que les activités spécifiques qui lui ont été confiées ultérieurement ne font pas partie de celui-ci. En l'occurrence, à la lecture des cahiers des charges produits par l'appelant devant l'autorité de première instance, on relève qu'il ne figure sur ceux-ci aucune activité liée à l'organisation d'événements, ni aux projets [...] ou [...]. Le cahier des charges du régional manager fait simplement état de la conduite opérationnel du [...], dans laquelle ne figure aucune tâche concernant l'organisation d'événements. Quant à celui relatif à la fonction de responsable commercial, non signé, il fait mention de partenariats d'entreprise et d'actions commerciales. Cependant, si ces tâches imposent la recherche de nouveaux clients, la vente privée, la négociation des conditions de partenariats, le développement d'actions commerciales ou la représentation lors de salons, expositions ou « événements », rien de tel ne s'apparente à l'organisation d'événements. Ainsi, sur la base des éléments au dossier, il n'est pas possible de retenir que les tâches confiées à l'appelant en 2018, soit l'organisation d'événements, s'inscrivaient dans le cadre de son cahier des charges ordinaire. En définitive, au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent, il y a lieu de considérer que les allégations de l'appelant sur ce point, non infirmées par les pièces du dossier et corroborées par le témoignage de [...], sont fondées. Il convient donc de retenir que l'appelant s'est vu attribuer, tout comme les autres managers régionaux, des tâches supplémentaires dans le courant de l'année 2018 ne faisant pas l'objet de son cahier des charges, à savoir à tout le moins l'organisation de divers événements.

E. 5.1

L'appelant invoque une violation du principe de l'égalité de traitement. Il fait valoir que, dans la mesure où les autres responsables régionaux ont reçu un bonus en 2018 de 20'000 fr. pour les récompenser d'avoir effectué les tâches supplémentaires qui leur ont été confiées, il

avait également droit à une telle gratification, dès lors que des activités supplémentaires lui ont également bel et bien été confiées par l'intimée.

E. 5.1.1

La gratification, au sens de l'art. 322d CO (loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 ; RS 220), est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire à des occasions particulières, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si les parties se sont accordées simplement sur le principe d'une gratification, l'employeur est tenu de la verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 109 II 447 consid. 5c).

E. 5.1.2

Le caractère facultatif de la gratification trouve ses limites dans le respect de l'égalité de traitement (cf. ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les arrêts cités). Jurisprudence et doctrine concluent à l'existence d'un principe général d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé et des art. 28 ss CC instituant les règles générales de protection de la personnalité. Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés ; tel n'est en revanche pas le cas lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les références citées). L'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions, notamment à la présence de l'employé dans l'entreprise au moment de son versement, ou à l'absence de résiliation du contrat (TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les arrêts cités). La doctrine fait observer que l'employeur peut avoir divers motifs de verser une gratification, tels que récompenser le travail accompli ou une fidélité de longue date, motiver l'employé pour l'avenir, éviter que celui-ci résilie le contrat, ou encore lui faire partager les bons résultats de l'entreprise (TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les auteurs cités). Dans la mesure où la gratification est destinée uniquement à récompenser l'employé pour le travail effectué, elle ne saurait être réduite ou supprimée pour le motif que le contrat a été résilié (TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et l'auteur cité).

E. 5.2

En l'espèce, le contrat de travail de l'appelant contient une clause prévoyant qu'il a droit à une gratification de 20'000 fr. si le chiffre d'affaires du groupe défini selon le budget est atteint. En 2018, le chiffre d'affaires n'a pas atteint les objectifs fixés. Cela étant, indépendamment de la quotité du chiffre d'affaires du groupe, l'intimée a tout de même décidé d'octroyer aux managers régionaux I. _____, [...], [...] et [...] un bonus de 20'000 fr. pour l'année 2018. L'appelant n'a pour sa part pas reçu une telle gratification. Or, selon son contrat de travail notamment, l'appelant exerçait pourtant également l'activité de manager régional au sein de l'intimée et occupait ainsi un emploi de rang hiérarchique identique à celui des autres managers régionaux. Par ailleurs, dans le courant de l'année

2018, l'ensemble des managers régionaux s'est vu confier des tâches particulières, en sus du cahier des charges. Comme on l'a vu ci-dessus, l'appelant s'est également vu attribuer des activités spécifiques, telles que l'organisation de divers événements, qui ne s'inscrivaient pas dans son cahier des charges. Ainsi, dans la mesure où, au regard des éléments qui précèdent, les conditions de travail de l'appelant étaient en 2018 les mêmes que celles des quatre autres responsables régionaux, force est de constater que l'intimée a violé le principe de l'égalité de traitement en ne lui accordant pas une gratification. L'appelant s'est en effet, de ce fait, retrouvé dans une situation clairement moins avantageuse que ses anciens collègues de rang identique. Cela vaut d'autant plus que l'intimée a indiqué avoir octroyé des bonus pour l'année 2018 aux autres managers régionaux pour les récompenser d'avoir effectué des tâches particulières, tâches qui, comme on l'a vu, ont également été confiées à l'appelant. Dans ces circonstances, l'appelant a droit à l'octroi d'une gratification pour l'année 2018. L'intimée devra donc verser à l'intimé une somme de 20'000 fr. brute, sous déduction des charges légales et conventionnelles, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2019.

E. 6.1

L'appelant a sollicité le remboursement par l'intimée de la somme de 2'300 fr. à titre de frais encourus jusque et y compris à l'audience de conciliation.

E. 6.2

Dans une procédure simplifiée dont la valeur litigieuse est comprise entre 10'001 et 30'000 fr., les pleins dépens de première instance sont compris dans une fourchette allant de 1'500 à 5'000 fr. (art. 5 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

E. 6.3

En l'espèce, la valeur litigieuse est de 22'300 francs. Dans le cadre de la procédure au fond, devant le Tribunal de Prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, il y a eu plusieurs échanges d'écritures, à savoir, pour l'appelant, une demande, une réplique et des déterminations, ainsi que deux audiences, pour une durée de près de 3 heures. Les dépens couvrent les opérations antérieures au procès en tant qu'elles étaient nécessaires à préparer celui-ci et à rechercher un éventuel accord hors procès (cf. Tappy, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, nn. 37 ss ad art. 95 CPC et les références citées). Si l'on y ajoute le temps consacré à l'étude du dossier et à la procédure de conciliation jusque et y compris à l'audience de conciliation du 20 mai 2019, il se justifie d'allouer à l'appelant le maximum prévu par la fourchette du tarif, à savoir la somme de 5'000 fr. à la charge de l'intimée pour les frais d'avocat qu'il a engagés en première instance, conformément à l'art. 5 TDC (tarif des frais de procédure et indemnités en matière pénale du 28 septembre 2010 ; BLV 312.03.1).

E. 7

En conclusion, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé dans le sens des considérants. Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). L'intimée versera à l'appelant de pleins dépens de deuxième instance, à hauteur de 2'000 fr. (art. 7 TDC).

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