

VD_FINDINFO Jug / 2012 / 39 vom 18. Januar 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-01-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2012___39

FR: VD_FINDINFO Jug / 2012 / 39 du 18 janvier 2012

IT: VD_FINDINFO Jug / 2012 / 39 del 18 gennaio 2012

Regeste

RÉSILIATION ABUSIVE, GRATIFICATION, ACTION REMISE AU SALARIÉ | 322d CO, 336 al. 1 CO, 336 al. 1 let. c CO, 336 CO, 336b al. 1 CO, 336b al. 2 CO, 336b CO

Erwägungen

E. 18

novembre 2010. Partant, le premier motif invoqué par la défenderesse ne saurait être considéré comme manifestement infondé. ii) S'agissant du deuxième grief, il est établi que la sécurité du nouveau site de la défenderesse relevait de la compétence du demandeur. A ce sujet, il résulte de l'état de fait que pendant les vacances du demandeur, le directeur [...] a constaté que les machines de production plasma fonctionnaient jour et nuit sans la moindre surveillance, quand bien même les systèmes de sécurité n'étaient pas encore opérationnels et que le gaz utilisé par ces machines engendrait des risques concrets évidents. Certes, l'instruction n'a pas permis d'établir la responsabilité directe du demandeur quant à cette sécurité déficiente, pas plus que les dispositions que celui-ci aurait dû prendre et qu'il n'a pas prises. Il n'en demeure pas moins que la sécurité relevait de sa compétence. Dès lors, le demandeur échoue dans sa tentative de démontrer que le deuxième reproche invoqué par la défenderesse était un pur prétexte. iii) Quant au troisième grief, il est constant que le demandeur entretenait des relations tendues, voire conflictuelles avec certains collègues de travail. Il est en outre établi qu'il assume la responsabilité, à tout de moins partielle, du burn-out dont a été victime l'ingénieur [...]. Au vu de ce qui précède, force est de constater que le demandeur n'a pas apporté la preuve que les motifs de licenciement invoqués par la défenderesse étaient totalement injustifiés. cc) Pour le surplus, le demandeur prétend que le véritable motif du congé résiderait dans la volonté de la défenderesse de l'évincer de son actionnariat aux fins de l'empêcher de participer à sa réussite financière, ce qui contreviendrait à l'art. 336 al. 1 let. c CO. Le demandeur a été engagé par la défenderesse le 24 septembre 2007, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2007. Selon son contrat de travail, il bénéficiait du droit d'acquérir cent actions de la défenderesse, aux conditions fixées dans le Share Purchase Plan 2, tel qu'approuvé par le conseil d'administration le 20 août 2007. Ce document prévoit le blocage des actions pendant une durée de dix-huit mois pour la moitié d'entre elles, respectivement trois ans pour l'autre moitié, ainsi que le droit pour la défenderesse de racheter les actions, dans l'hypothèse où elle résilierait le contrat de travail pendant dite période de blocage. Par contrat du 29 novembre 2007 (Share Purchase Agreement), le demandeur a fait l'acquisition de cent actions. La défenderesse a résilié son contrat de travail en date du 23 juillet 2008. Il ressort de ce qui précède que le droit pour le demandeur d'acquérir des actions de la défenderesse constitue assurément une prétention juridique résultant de la relation contractuelle entre les parties, et cela nonobstant le fait que le Share Purchase Plan 2 dispose que les actions cédées ne doivent pas être

considérées comme un élément du salaire ou de la rémunération du bénéficiaire. Cependant, compte tenu de la période de blocage des actions de dix-huit mois, respectivement trois ans, et du fait qu'au moment de son licenciement, le demandeur n'était employé par la défenderesse que depuis onze mois, l'on ne saurait retenir que sa prétention juridique devait, à cette époque, naître dans un proche avenir. De plus, l'état de fait ne révèle aucun indice quant à la volonté de la défenderesse d'évincer le demandeur de son actionnariat. Au vu de ces éléments, la cour constate que les conditions de l'art. 336 al. 1 let. c CO ne sont pas remplies. De même, le demandeur n'établit la réalisation d'aucun autre cas de licenciement abusif tel que mis en évidence par la jurisprudence (Sattiva Spring, op. cit., pp. 292-293; Aubry-Girardin, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II 51 ss). Par conséquent, il sied de rejeter la prétention du demandeur en paiement d'une indemnité fondée sur l'art. 336a CO. IV. En deuxième lieu, le demandeur conclut au versement d'un montant de 55'000 fr. au titre de salaire variable complémentaire. a) La gratification (ou bonus) au sens de l'art. 322d CO est une rétribution spéciale versée par l'employeur à certaines occasions déterminées, dont le principe même ou le montant sont facultatifs (Wyler, op. cit., p. 164; Subilia/Duc, Droit du travail, éléments de droit suisse, Lausanne 2010, n. 9 ad art. 322d CO). Cette prestation a un caractère précaire, en ce sens que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur. En revanche, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance constitue un élément du salaire, auquel l'art. 322d CO ne s'applique pas (TF 4C.475/2004 du 30 mai 2005 c. 1.2.1; TF 4C.364/2004 du 1^{er} juillet 2005). Bien qu'elle représente une contrepartie du travail fourni, la gratification ne fait cependant pas partie du salaire de base (Wyler, op. cit., p. 165; Subilia/Duc, op. cit., n. 7 ad art. 322d CO). L'art. 322d CO est une norme à caractère dispositif, ce qui signifie que les parties au contrat peuvent y déroger librement (Wyler, loc. cit.). La jurisprudence a toutefois tempéré cette liberté contractuelle. Ainsi, l'égalité de traitement limite la liberté de l'employeur de défavoriser arbitrairement un employé au détriment des autres (TF 4A_63/2007 du 6 juillet 2007 c. 4; ATF 129 III 276, JT 2003 I 346). Lorsque le paiement généralisé d'une gratification est usuel dans une entreprise, l'employeur n'est pas en droit de refuser la gratification à un employé sans motif (Wyler, op. cit., p. 166). S'agissant du montant, l'employeur ne peut pas non plus désavantager de manière arbitraire et sans motif un employé par rapport aux autres (ibidem). La jurisprudence et la doctrine admettent également que le versement régulier d'une gratification, s'il est effectué de manière ininterrompue pendant plusieurs années et sans aucune réserve quant à son caractère facultatif, peut donner naissance à une prétention de l'employé au paiement de gratifications futures (TF 4C.244/2004 du 25 octobre 2004 c. 2.1; ATF 129 III 276, JT 2003 I 346; Wyler, op. cit., p. 167). La gratification perd alors son caractère discrétionnaire et se transforme en un élément du salaire (Wyler, loc. cit.). En outre, pour conserver l'aspect accessoire et exceptionnel qui la caractérise, la gratification doit respecter une quotité qui soit dans un rapport raisonnable avec le salaire de base; le rapport dépend du niveau de salaire (TF 4C.426/2005 du 28 février 2006; ATF 131 III 615; Wyler, op. cit., p. 168). Si pour un revenu supérieur, la gratification ne devrait pas excéder la moitié dudit revenu pour conserver son caractère accessoire, elle peut atteindre, voire dépasser un revenu de base très élevé (Wyler, op. cit., p. 169; Subilia/Duc, op. cit., n. 28 ad art. 322d CO). A teneur de l'art. 322d al. 2 CO, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. A ce défaut, il n'a aucun droit à la gratification en cas d'extinction prématurée des rapports de travail. b) En l'espèce,

le contrat prévoit, en sus du salaire mensuel brut de 18'333 fr., le versement d'un salaire annuel brut variable de 110'000 fr., subordonné à l'approbation du conseil d'administration de la défenderesse. Il ne mentionne pas que cette rémunération complémentaire dépendrait de critères objectifs, tels que les résultats ou le chiffre d'affaires de la société. Le caractère facultatif de dite rémunération est ainsi a priori établi, ce que le demandeur ne pouvait ignorer. En outre, le rapport raisonnable entre son montant et celui du salaire de base, savoir moins de la moitié, confirme son caractère accessoire. Au demeurant, le demandeur n'allègue pas, a fortiori n'établit pas de circonstances qui auraient pour conséquence de transformer dite gratification en un élément du salaire de base, telles que son versement régulier pendant plusieurs années. Par conséquent, il convient de retenir que le salaire complémentaire variable prévu par le contrat de travail du demandeur constitue une gratification au sens de l'art. 322d CO. Par ailleurs, le demandeur n'allègue pas le versement usuel et généralisé d'une gratification au sein de la défenderesse depuis plusieurs années. Il n'établit d'ailleurs pas qu'une telle rémunération ait été versée à ses employés à la fin de l'année 2007. En revanche, il ressort des faits que les directeurs et autres employés de la défenderesse ont reçu une gratification à la fin de l'année 2008. Toutefois, à cette époque, le demandeur n'était plus employé de la défenderesse. Or, celui-ci n'allègue pas, a fortiori n'établit pas qu'il ait été convenu qu'il avait droit, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, à une part proportionnelle de cette dernière. Enfin, le demandeur ne prétend pas que la défenderesse aurait en fin de compte décidé de tout de même lui en attribuer une. Au vu de ce qui précède, la prétention du demandeur au versement d'un montant de 55'000 fr. au titre de salaire complémentaire variable doit également être rejetée. V. Troisièmement, en contrepartie de la renonciation à tout droit sur les actions de la défenderesse, le demandeur réclame une indemnité de 700'000 fr., censée correspondre à la valeur de cent actions, savoir 800'000 fr., sous déduction du montant d'acquisition de ces titres par 100'000 francs. Selon lui, au moment du dépôt de la demande, la valeur vénale d'une action de la défenderesse n'était pas inférieure à 8'000 francs. a) Le plan d'intéressement se définit comme la possibilité offerte aux salariés d'acquérir des actions ou des options sur des actions de l'entreprise qui les emploie. Il s'agit d'un instrument qui permet la réalisation de plusieurs buts, en particulier l'attractivité de l'entreprise pour une main-d'œuvre hautement qualifiée, la motivation et la fidélisation des employés (ATF 130 III 495, JT 2005 I 79; Wyler, op. cit., p. 796). Les aménagements concrets des plans d'intéressement relèvent essentiellement de la société et sont dictés par les buts qu'elle poursuit en priorité. Ils contiennent fréquemment des restrictions imposées aux travailleurs qui acquièrent des actions ou des options. Il en va notamment ainsi de l'obligation limitée ou illimitée dans le temps de la part de l'employé de restituer les actions ou options, du dépôt des actions ou des options en main d'un tiers ou du droit de rachat de l'employeur (Wyler, op. cit., p. 807). Dans la mesure où l'attribution d'actions ou d'options est assimilée à une rémunération en nature, il convient de procéder à sa qualification de salaire stricto sensu ou de gratification, en se référant aux mêmes règles que celles afférant aux rémunérations en espèces (ATF 131 III 615, SJ 2006 I 45, JAR 2006, 329; Wyler, op. cit., p. 808). A cet égard, il convient de préciser que même une prestation proportionnellement élevée par rapport au salaire peut être considérée comme une gratification si elle n'a été versée qu'une seule fois et qu'elle n'est pas répétée dans la même ampleur (ATF 129 III 276, JT 2003 I 346). En effet, c'est son caractère régulier qui engendre le débat relatif à l'acquisition de son caractère obligatoire (ATF 131 III 615, SJ 2006 I 45, JAR 2006, 329; Wyler, op. cit., p. 810). Si l'attribution relève du salaire de base,

elle bénéficie de toutes les protections impérativement prévues par le CO. En revanche, tel n'est pas le cas si elle est qualifiée de gratification, son caractère accessoire ayant pour corollaire une large admission des clauses de restriction (ATF 131 III 615, SJ 2006 I 45, JAR 2006, 329; Wyler, op. cit., p. 809). Qui plus est, la protection du travailleur tombe lorsque l'employé, en participant au plan d'intéressement, agit principalement en tant qu'investisseur et accepte le risque lié à l'investissement dans l'espoir d'un gain important (ATF 130 III 495, JT 2005 I 79; Wyler, loc. cit.). Tel est également le cas lorsque la participation représente un bonus pour un cadre ou un employé dont le salaire est élevé, et donc une contre-prestation en échange de son travail (ibidem). Il faut donc toujours examiner en fonction des circonstances concrètes si la participation fait partie intégrante du contrat de travail ou s'il s'agit d'un investissement distinct de ce dernier (ATF 130 III 495, JT 2005 I 79). En substance, lorsque l'acquisition est qualifiée de gratification ou qu'elle intervient dans le cadre d'une activité d'investisseur, les clauses restrictives imposées aux travailleurs dans le plan d'intéressement valent sans égard pour les prescriptions impératives du droit du travail (Wyler, op. cit., p. 812).

b) aa) En l'espèce, il ressort des faits que, selon son contrat de travail, le demandeur bénéficiait du droit d'acquiescent cent actions de la défenderesse au prix d'émission de 1'000 fr. par action, ce qu'il a fait par contrat du 29 novembre 2007 (Share Purchase Agreement). Cette prestation en nature n'ayant été versée qu'une seule fois au cours de la relation contractuelle entre les parties, elle doit être qualifiée de gratification au sens de l'art. 322d CO. De surcroît, il apparaît que le demandeur a choisi librement de placer une partie de ses avoirs dans l'attente d'un gain en capital, parce qu'il envisageait le succès de la défenderesse. A cet égard, le Share Purchase Agreement indique que le demandeur est "averti des risques impliqués par un investissement dans S. _____". A cela s'ajoute le fait qu'au moment de la conclusion du contrat de participation, le demandeur percevait un salaire mensuel brut de 18'333 fr., ce qui correspond à la situation d'un employé supérieur très bien rémunéré. En conséquence, il faut admettre que c'est de façon autonome que le demandeur a décidé de conclure le contrat d'investissement. Le paiement effectué en contrepartie des actions se caractérise ainsi clairement comme un investissement, que sa qualité de collaborateur au sein de la défenderesse a rendu possible. Partant, la cour retient que les actions vendues au demandeur ne correspondent pas à un élément de son salaire de base, ce qui exclut l'application des dispositions du droit du travail. bb) Le contrat de travail du demandeur dispose que l'exercice du droit d'acquiescent les actions est subordonné aux conditions fixées dans le Share Purchase Plan 2 , tel qu'approuvé par le conseil d'administration le 20 août 2007. Ce document, dont un exemplaire a été transmis au demandeur par courrier électronique du 15 octobre 2007, prévoit le blocage des actions pendant une durée de dix-huit mois pour la moitié d'entre elles, respectivement trois ans pour le solde. Il indique que, dans l'hypothèse où la défenderesse résilierait le contrat de travail pendant la période de blocage, et ce pour des raisons valables au sens de l'art. 337 CO ou non – c'est-à-dire dans tous les cas de figure -, la défenderesse aurait le droit de racheter les actions pendant les six mois suivant la fin des rapports de travail. Quant au Share Purchase Agreement , il mentionne que le demandeur confirme connaître et accepter les conditions du plan, notamment les dispositions concernant les restrictions sur le transfert des actions. Force est donc d'admettre, contrairement à ce que prétend le demandeur, que le Share Purchase Plan 2 est applicable à la relation contractuelle entre les parties et que son contenu, en particulier les restrictions imposées, était connu du demandeur. Par lettre du 23 juin 2008, la défenderesse a résilié le contrat de travail du demandeur pour le 31 août 2008. La relation contractuelle

ayant ainsi pris fin avant l'échéance fixée dans le contrat, la défenderesse a exercé son droit de rachat par lettre du 17 décembre 2008, soit dans les six mois qui ont suivi la fin des rapports de travail. Compte tenu du fait que la défenderesse a valablement exercé son droit au rachat des actions et que celles-ci ne constituent pas une partie du salaire de base du demandeur, celui-ci ne saurait faire obstacle au droit de la défenderesse de les récupérer. cc) Cela étant, le demandeur ne revendique pas la propriété ou la délivrance des cent actions, mais conclut au paiement d'une indemnité pour leur contre-valeur. Sans indiquer le fondement légal ou contractuel de cette prétention, il soutient que c'est la valeur vénale des actions qui devrait être prise en considération pour la fixation du montant de cette prétention. De son côté, la défenderesse conteste devoir quelque indemnité que ce soit en contrepartie de la renonciation à tout droit sur ses actions. Pour apprécier les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, 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). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge interprétera les déclarations et les comportements selon le principe de la confiance. Il recherchera comment la clause pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 133 III 61 c. 2.2.1; ATF 132 III 268 c. 2.3.2; ATF 131 III 606 c. 4.1). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à la volonté intime de l'intéressée (ATF 130 III 417 c. 3.2; ATF 129 III 118 c. 2.5). Les circonstances déterminantes sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté (ATF 133 III 61 c. 2.2.1; ATF 132 III 377 c. 4.2), à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 61 c. 2.2.1; ATF 118 II 365 c. 1). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 133 III 61 c. 2.2.1; ATF 131 III 606 c. 2.1). Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants, lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 130 III 417 c. 3.2; ATF 129 III 118 c. 2.5). En l'espèce, le Share Purchase Plan 2 prévoit, à son chiffre 8.2, qu'en cas de résiliation du contrat de travail par la défenderesse durant la période de blocage, celle-ci a le droit de "racheter la ou les actions du bénéficiaire au prix de cette ou ces actions". Le terme "prix" figure également au chiffre 7.1 du Share Purchase Plan 2, qui dispose que "le bénéficiaire peut demander un emprunt (l'«emprunt») d'un montant maximum égal au prix". Dans le cadre de ce dernier chiffre, le vocable "prix" ne peut pas être compris autrement que comme le prix pour lequel les actions sont cédées au bénéficiaire. Or, il ne ressort pas des circonstances qu'une autre signification devrait être attribuée à ce terme s'agissant du chiffre 8.2. En effet, si le courrier électronique d' [...] du 13 août 2007 contient certes une estimation à 260'000'000 fr. de la valeur de la société défenderesse à la fin de l'année 2010, il n'indique toutefois pas que c'est cette valeur qui devrait être prise en considération pour le rachat des actions en cas de résiliation prématurée du contrat de travail. A cela s'ajoute que le mot "valeur" n'apparaît nulle part dans le Share Purchase Plan 2, pas plus que dans le Share Purchase Agreement. Partant, il convient de retenir qu'en vertu du Share Purchase Plan 2, interprété objectivement, le prix de rachat des actions correspond au prix pour lequel ces actions ont été vendues au bénéficiaire par la défenderesse et non pas à la valeur vénale de ces actions. Par conséquent, la prétention élevée par le demandeur à l'encontre de la défenderesse du chef de la renonciation aux

actions est infondée et doit être rejetée. VI. 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. Les honoraires d'avocat sont fixés selon le tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens du 17 juin 1986 (tarif abrogé par l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2011, du tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 [TDC, RSV 270.11.6] et applicable en vertu de l'art. 26 al. 2 TDC). Les débours ont trait au paiement d'une somme d'argent précise pour une opération déterminée. A l'issue d'un litige, le juge doit rechercher lequel des plaideurs gagne le procès et lui allouer une certaine somme en remboursement de ses frais, à la charge du plaideur perdant. b) En l'espèce, la totalité des conclusions du demandeur sont rejetées. Obtenant entièrement gain de cause, la défenderesse a droit à des dépens, à la charge du demandeur, qu'il convient d'arrêter à 42'285 fr., savoir : a) 35'000 fr. à titre de participation aux honoraires de son conseil; b) 1'750 fr. pour les débours de celui-ci; c) 5'535 fr. en remboursement de son coupon de justice.

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