

4C.38/2007 /ech

Arrêt du 30 avril 2007
Ire Cour de droit civil

MM. et Mme les Juges Corboz, président, Klett et Kolly.
Greffière: Mme Cornaz.

X. _____ SA
défenderesse et recourante, représentée par
Me Christian Favre,

contre

A. _____,
demandeur et intimé, représenté par Me Yves Hofstetter.

contrat de travail; résiliation; salaire,

recours en réforme contre le jugement de la Cour civile du Tribunal cantonal
vaudois du 11 septembre 2006.

Faits :

A.

Le 19 juillet 1999, X. _____ a confirmé à A. _____, qu'elle l'employait depuis le 23 février 1998 en différentes autres qualités successives, qu'il avait été nommé directeur financier de X. _____ avec effet au 1er juillet 1999. Le 26 juillet 1999, l'employeuse a adressé au travailleur une nouvelle lettre d'engagement aux termes de laquelle celui-ci serait membre de la direction de X. _____ et placé sous l'autorité directe du directeur général, avec effet au 1er juillet 1999, pour un salaire annuel de 228'000 fr., son assurance à la caisse de pension étant adaptée en conséquence. Le chiffre 3 de ladite lettre, intitulé "clause de résiliation", disposait en particulier que "la résiliation du présent contrat pourra intervenir après préavis donné, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée, six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Si, qu'elle qu'en soit la raison, votre poste venait à être supprimé, sans qu'un poste équivalent puisse vous être attribué, une indemnité vous serait versée. Elle correspondrait à votre salaire mensuel (CPC comprise) multiplié par le nombre d'années passées au service de la Société ou des Sociétés du groupe X. _____, mais au minimum 24 mois".

Le 3 avril 2002, la société Y. _____ holding SA, qui détient 99,5 % du capital-actions de X. _____, a été inscrite au registre du commerce. Il en est résulté une profonde restructuration et réorganisation du groupe X. _____. Les postes de directeur général, directeur financier, responsable des ressources humaines et secrétaire général de X. _____, notamment, ont été transférés à la holding. Tous les postes de directeur de la holding, à l'exception de celui de directeur des ressources humaines qui a été offert sans mise au concours externe à la personne qui occupait ce poste au sein de X. _____, et le poste de secrétaire général, ont fait l'objet d'une mise au concours externe. Une société indépendante a été mandatée pour rechercher des candidats pour les postes de direction. A. _____ a présenté sa candidature au poste de directeur des finances de la holding, mais son dossier n'a pas été retenu au terme de la procédure de sélection.

Bien que le poste de directeur financier de X. _____ ait été supprimé après la nomination du directeur financier de la holding, celles-ci ont souhaité continuer leur collaboration avec A. _____. Entre les 17 décembre 2002 et 8 avril 2003, les parties ont échangé plusieurs courriers dont il résulte en particulier que X. _____ a exprimé à A. _____ son désir de le garder à

son service, tout en maintenant son salaire, son titre de directeur ainsi que les avantages qui s'y rapportaient; dans ce cadre, elle a offert à son collaborateur la possibilité de définir son propre cahier des charges. Pour sa part, A. _____ a confirmé son désir de garder un emploi de direction effectif, ce pour quoi il était disposé à envisager toute solution possible avec beaucoup de flexibilité; il insistait toutefois sur le fait qu'il ne voulait en aucun cas renoncer au caractère équivalent du poste de direction qui devait lui être attribué; il a notamment exposé que les fonctions de direction avaient été redéfinies dans un plan d'ensemble et qu'il lui était difficile de croire que certaines fonctions de direction avaient été oubliées et qu'il était possible de créer, en sus des neuf postes de direction, en particulier celui de directeur financier de la holding, "par simple improvisation créative", un poste de direction supplémentaire équivalent à celui qu'il occupait; en définitive, A. _____ a refusé le poste de directeur de l'audit interne qui lui a été proposé, estimant que celui-ci n'était pas équivalent à sa précédente activité.

Le poste de directeur de l'audit interne a effectivement été créé au sein de la holding; il correspondait à des besoins réels de la société.

Le 24 avril 2003, X. _____ a résilié le contrat de travail de A. _____ avec effet au 31 octobre 2003; elle précisait que l'indemnité prévue à l'article 3 de son contrat ne lui serait pas versée. Le salaire annuel déterminant de A. _____ était alors de 279'000 fr.

B.

Le 3 septembre 2003, A. _____, qui avait vainement mis X. _____ en demeure de lui verser l'indemnité susmentionnée, a ouvert contre celle-ci une action en paiement des montants de 558'000 fr. (vingt-quatre mois de salaire), 65'412 fr. (prestations de l'employeur à la caisse de pension durant deux ans) et 100'000 fr. (dommages et intérêts), le tout avec intérêt à 5 % l'an dès le 25 avril 2003.

Par arrêt du 11 septembre 2006, la Cour civile du Tribunal cantonal vaudois a prononcé que X. _____ devait payer à A. _____ la somme de 623'412 fr. (558'000 fr. correspondant à vingt-quatre mois de salaire et 65'412 fr. de prestations de l'employeur à la caisse de pension durant deux ans) avec intérêt à 5 % l'an dès le 1er novembre 2003.

C.

X. _____ (la défenderesse) interjette le présent recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut principalement à la réforme du jugement attaqué en ce sens qu'elle n'est pas la débitrice de A. _____ de quelque montant que ce soit, subsidiairement à son annulation et au renvoi de la cause à l'autorité cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants, avec suite de frais et dépens.

A. _____ (le demandeur) propose le rejet du recours, sous suite de dépens.

Le Tribunal fédéral considère en droit:

1.

La loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110) est entrée en vigueur le 1er janvier 2007 (RO 2006, 1242). L'acte attaqué ayant été rendu avant cette date, la procédure reste régie par l'OJ (art. 132 al. 1 LTF).

2.

2.1 Exercé par la défenderesse, qui a succombé pour l'essentiel dans ses conclusions libératoires, et dirigé contre une décision finale rendue en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur

une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile compte tenu des fêtes (art. 34 al. 1 let. c et 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ).

2.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 43 al. 1 OJ). Saisi d'un tel recours, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il faille rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ); le recours en réforme n'est pas ouvert pour remettre en question l'appréciation des preuves et les constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 102 consid. 2.2 p. 106, 136 consid. 1.4; 129 III 618 consid. 3).

2.3 Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties, mais il n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent (art. 63 al. 1 OJ), ni par l'argumentation juridique retenue par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ). Il peut ainsi rejeter un recours tout en adoptant une autre argumentation juridique que celle retenue par celle-ci (ATF 130 III 297 consid. 3.1 p. 298 s. et les arrêts cités). Une partie peut également présenter une argumentation juridique nouvelle, pour autant que celle-ci repose sur les constatations de fait de la décision attaquée (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34 et les arrêts cités).

3.

Devant le Tribunal de céans, la défenderesse conteste uniquement l'appréciation et l'interprétation faites par les précédents juges de la question de l'équivalence des postes de directeur financier, d'une part, et de directeur de l'audit interne, d'autre part, au sens des dispositions contractuelles applicables.

3.1 A ce sujet, la cour cantonale a considéré que la clause litigieuse ne posait pas de problème d'interprétation. Aucune des parties ne soutenait qu'elle devrait être comprise dans un sens différent de celui qui résultait des termes clairs de son texte. Ainsi, le versement de l'indemnité était subordonné à la double condition suspensive que le poste occupé par le demandeur soit supprimé et qu'aucun poste équivalent ne puisse lui être attribué. Il ne faisait aucun doute que la première condition était réalisée.

Concernant la seconde condition, la défenderesse se fondait sur les réponses de l'expert - dont les juges cantonaux n'ont vu aucun motif de s'écarter - selon lesquelles le poste de directeur de l'audit interne était crédible, présentait les garanties d'indépendance requises, comprenait des responsabilités en matière de surveillance et de contrôle ainsi que des fonctions de direction, de surveillance et de communication qui étaient caractéristiques d'un cadre dirigeant, et le demandeur avait les qualifications requises pour ce poste.

Toutefois, l'expert avait mis en évidence d'autres éléments tendant à démontrer que les postes n'étaient pas équivalents.

Du point de vue des missions confiées, l'expert avait en effet relevé que le responsable de l'audit interne n'avait, à la différence du directeur financier, aucune compétence sur le plan opérationnel. Il exerçait une fonction de surveillance et de contrôle et une grande partie de son temps était consacré à des travaux d'exécution. Cette fonction comportait beaucoup plus d'éléments d'exécution que celle de directeur financier dont les pouvoirs de décision et les responsabilités opérationnelles étaient plus vastes. Ainsi, au regard de la mission confiée, on ne pouvait considérer les deux fonctions comme équivalentes. De même, les exigences étaient plus

importantes à l'égard d'un directeur financier au niveau de sa capacité d'exécution, de sorte que les deux fonctions n'étaient pas équivalentes sur le plan humain.

Dix employés étaient sous les ordres du demandeur en sa qualité de directeur financier. En tant que directeur de l'audit interne, une seule personne lui aurait été subordonnée. Du point de vue de l'exercice d'autorité, les deux postes n'étaient donc pas non plus équivalents.

S'agissant de la rémunération, il était certes convenu que le demandeur conserve le même salaire. Cette circonstance ne permettait toutefois pas de conclure que les postes étaient équivalents. En premier lieu, l'expert avait relevé que le salaire du demandeur n'était pas "normal" pour un directeur d'audit interne. En outre, l'indemnité en cas de suppression de poste n'était pas reconduite, ce qui constituait une dégradation de son traitement. De ce fait, on ne pouvait considérer que la rémunération était équivalente.

Par ailleurs, à dire d'expert, après avoir occupé pendant quelques années la fonction de directeur de l'audit interne, le demandeur n'aurait plus été en mesure de décrocher un poste de directeur financier dans une entreprise de la taille de la défenderesse. Le poste de directeur de l'audit interne aurait ainsi constitué une rupture dans la carrière professionnelle de celui-ci.

Enfin, le prestige d'un directeur de l'audit interne n'était pas équivalent à celui d'un directeur financier. En règle générale, on parlait d'une promotion lorsqu'un directeur de l'audit interne devenait directeur financier, ce qui était rarement vrai du mouvement inverse.

Il résultait clairement de ce qui précédait que le poste de directeur de l'audit interne proposé était inférieur à celui de directeur financier précédemment occupé par le demandeur. L'expert concluait lui-même que les postes de directeur financier de la défenderesse et de directeur de l'audit interne n'étaient pas équivalents. La condition d'équivalence n'étant pas réalisée, le demandeur avait droit à l'indemnité de résiliation prévue au chiffre 3 de son contrat de travail.

3.2 En l'occurrence, la cour cantonale est parvenue à déterminer la volonté commune et réelle des parties quant à l'interprétation de la clause litigieuse, puisqu'elle a retenu que celles-ci s'accordaient à dire que son sens était celui qui résultait des termes clairs de son texte. Il s'agit-là d'une constatation de fait qui, sous réserve des exceptions prévues aux art. 63 al. 2 et 64 OJ, non réalisées en l'espèce, ne peut pas être remise en cause dans un recours en réforme (cf. ATF 131 III 606 consid. 4.1 p. 611 et les arrêts cités).

Considérant ensuite que l'expert avait mis en exergue des éléments démontrant la différence de nature entre les deux postes en question, les précédents juges sont arrivés à la conclusion que la seconde des deux conditions suspensives auxquelles était subordonné le versement de l'indemnité litigieuse n'était pas remplie. Dans la mesure où la défenderesse entend remettre en question le contenu de l'expertise ou l'appréciation que la cour cantonale a faite de son résultat, son argumentation aurait dû faire l'objet d'un recours de droit public (cf. ATF 129 I 49 consid. 4; 122 V 157 consid. 1c; 119 Ib 254 consid. 8a).

3.3 Cela étant, la défenderesse soutient pour l'essentiel que la question de l'équivalence ne doit pas être examinée "dans le cadre d'une comparaison trait pour trait", mais effectuée dans une globalité prenant en considération aussi l'attitude du demandeur lorsqu'il s'est agi de définir ses nouvelles fonctions après que sa candidature au poste de directeur financier de la holding n'a pas été retenue; celui-ci se serait inscrit dans une "logique de rupture" par rapport à son employeur; en application du principe de la

loyauté contractuelle, il se devait de participer de manière constructive et positive à la procédure proposée par son employeur, quitte à constater, au terme de celle-ci, qu'il n'existait aucune fonction équivalente susceptible de lui être proposée au sein de l'organigramme de la défenderesse et de la holding; le demandeur avait ainsi adopté un comportement contraire aux règles de la bonne foi, qui ne devait pas être protégé par le juge; il n'avait donné aucune chance à la procédure en question, n'avait formulé aucune proposition et n'avait participé en aucune manière à la négociation contractuelle, alors qu'elle lui proposait pourtant de définir lui-même un poste sur mesure, à des conditions de rémunération qui étaient d'emblée assurées; la conduite du demandeur était guidée par la seule préoccupation de faire échouer les discussions afin d'obtenir le paiement de l'indemnité prévue contractuellement; son attitude était ainsi clairement abusive et ne devait pas être protégée; en définitive, la défenderesse estime que le demandeur "porte la responsabilité première de cette situation" et que "sa position attentiste" ne doit pas être protégée par la justice.

3.4 Selon l'art. 2 al. 2 CC, l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi. L'existence d'un abus de droit se détermine selon les circonstances concrètes du cas, en s'inspirant des diverses catégories mises en évidence par la jurisprudence et la doctrine (ATF 129 III 493 consid. 5.1 p. 497). L'adjectif "manifeste" indique qu'il convient de se montrer restrictif dans l'admission de l'abus de droit (arrêt 4C.385/2001 du 8 mai 2002, consid. 5b non publié aux ATF 128 III 284, reproduit in Pra 2002 n. 134 p. 729; arrêt 4C.225/2001 du 16 novembre 2001, reproduit in SJ 2002 I p. 405, consid. 2b p. 408 s.). Les cas typiques sont l'absence d'intérêt à l'exercice d'un droit, l'utilisation d'une institution juridique contrairement à son but, la disproportion manifeste des intérêts en présence, l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire (cf. ATF 129 III 493 consid. 5.1 p. 497 et les arrêts cités). La règle prohibant l'abus de droit autorise certes le juge à corriger les effets de la loi dans certains cas où l'exercice d'un droit allégué créerait une injustice manifeste. Cependant, son application doit demeurer restrictive et se concilier avec la finalité, telle que le législateur l'a voulue, de la norme matérielle applicable au cas concret (cf. ATF 115 IV 167 consid. 4b p. 172; 107 la 206 consid. 3b p. 211).

Plus spécifiquement, l'art. 156 CO prévoit que la condition est réputée accomplie quand l'une des parties en a empêché l'avènement au mépris des règles de la bonne foi. Cette disposition, qui s'applique par analogie lorsqu'une partie provoque l'avènement de la condition en sa faveur contrairement aux règles de la bonne foi (cf. ATF 109 II 20 consid. 2a; cf. également Gauch/Schluép/Schmid/Rey, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, vol. II, 8e éd., Zurich 2003, n. 4249 p. 375; Pichonnaz, Commentaire romand, n. 7 ad art. 156 CO), concrétise l'interdiction de l'abus de droit posée par l'art. 2 al. 2 CC, en particulier le principe selon lequel personne ne peut exercer un droit qu'il a acquis de manière déloyale; le comportement de la partie qui a empêché l'accomplissement de la condition doit être examiné en particulier à la lumière des motifs et du but poursuivi. Il faut se garder d'interpréter trop largement l'art. 156 CO car, en convenant d'une condition, les parties ont introduit dans leurs relations un élément d'incertitude qu'elles doivent assumer. Elles n'ont pas l'obligation de favoriser l'avènement de la condition; la bonne foi n'exige pas qu'elles sacrifient leurs propres intérêts à cette fin (arrêt 4C.281/2005 du 15 décembre 2005, reproduit in SJ 2006 I p. 174, consid. 3.5 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, l'art. 156 CO n'exige pas que l'intéressé ait agi intentionnellement (ATF 109 II 20 consid. 2b). Il faut en outre un lien de causalité entre l'empêchement contraire à la bonne foi et le fait que la condition suspensive ne se réalise pas. Le comportement contraire à la bonne foi doit donc avoir empêché l'avènement de la condition suspensive (arrêt 4C.281/2005 du 15 décembre 2005, reproduit in SJ 2006 I p. 174, consid. 3.5 et la référence citée).

3.5 En l'espèce, il convient donc d'examiner si, compte tenu de toutes les circonstances, le demandeur a adopté un comportement contraire aux règles de la bonne foi, en ce sens qu'il aurait frauduleusement obtenu la réalisation de la seconde condition à laquelle le versement de l'indemnité litigieuse était soumis.

Si la faculté de définir son propre cahier des charges, possibilité dont la cour cantonale a retenu qu'elle était rare, peut, de prime abord, apparaître comme une aubaine, elle n'en trouve pas moins ses limites en ce que, quels qu'aient pu être les suggestions et souhaits du demandeur, il semblait difficile de créer, "à la carte", un poste équivalent à sa précédente activité, dès lors que celui-ci ne pouvait en aucun cas se voir attribuer des tâches et responsabilités qui, par hypothèse, avaient d'ores et déjà été transférées aux autres nouveaux directeurs. A cet égard, il a en particulier été retenu qu'il n'y avait plus eu de directeur financier de la filiale après la nomination de celui de la holding. Ainsi, quel qu'ait été le niveau d'implication du demandeur dans l'établissement du cahier des charges de son nouveau poste, il ne pouvait en aucun cas inventer un poste à la mesure de l'activité équivalente qui lui était garantie par son contrat. Le reproche qui lui est fait par la défenderesse de ne pas avoir suffisamment participé à la création d'un poste équivalent se révèle donc injustifié, l'attitude du demandeur n'étant en aucun cas en relation de causalité avec le fait qu'aucun poste équivalent n'ait finalement pu lui être offert. Au demeurant, c'était à l'employeur qu'il appartenait de proposer à son collaborateur un poste équivalent, de sorte que l'argumentation de la défenderesse est d'autant plus infondée. Pour le surplus, le refus du demandeur du poste de directeur de l'audit interne qui lui a finalement été proposé était légitime, puisqu'il s'est avéré que celui-ci n'était pas équivalent à son précédent emploi.

Dans ces circonstances, force est d'admettre que la défenderesse échoue à démontrer la mauvaise foi du demandeur, étant rappelé que, conformément à l'art. 3 al. 1 CC, la bonne foi est présumée, ce qui signifie que ce n'est pas la bonne, mais la mauvaise foi qui doit être prouvée (ATF 131 III 511 consid. 3.2.2 p. 519).

3.6 En définitive, compte tenu de la différence de nature entre les deux postes en question, en particulier du point de vue de l'indemnité en cas de résiliation, de la mission confiée, de l'exercice de l'autorité et du prestige, ainsi que sur le plan humain, et en l'absence de circonstances exceptionnelles justifiant de retenir un abus de droit, l'on ne voit pas en quoi la cour cantonale aurait mal appliqué la clause litigieuse en considérant que ceux-ci n'étaient pas équivalents. Il en résulte que le recours doit être rejeté, étant précisé que la défenderesse ne conteste pas, en tant que tel, le montant de l'indemnité allouée au demandeur, de sorte que la Cour de céans n'a pas à y revenir (art. 55 al. 1 let. b et c OJ).

4.

Comme la valeur litigieuse, calculée selon les prétentions à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse le seuil de 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO). Compte tenu de l'issue du litige, les frais et dépens seront mis à la charge de la défenderesse, qui succombe (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté.

2.

Un émolument judiciaire de 8'500 fr. est mis à la charge de la défenderesse.

3.

La défenderesse versera au demandeur une indemnité de 9'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour civile du Tribunal cantonal vaudois.

Lausanne, le 30 avril 2007

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: