

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 4 août 2015

---

Composition : M. COLOMBINI, président  
Mmes Crittin Dayen et Courbat, juges  
Greffière : Mme Juillerat Riedi

\*\*\*\*\*

**Art. 356 CO**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **B.**\_\_\_\_\_, à Bruxelles (B), demandeur, contre le jugement rendu le 21 novembre 2014 par le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelant d'avec **Y.**\_\_\_\_\_, à Lausanne, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère:

**En fait :**

**A.** Par jugement du 21 novembre 2014, envoyé pour notification aux parties le 8 mai 2015, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a dit que les conclusions prises par le demandeur B. \_\_\_\_\_ contre la défenderesse Y. \_\_\_\_\_ sont rejetées (I), mis les frais judiciaires, arrêtés à 8'878 fr. 20, à la charge du demandeur, tout en indiquant que ces frais seraient réduits à 7'478 fr. 20 si la motivation du jugement n'était pas demandée (II), dit que le demandeur rembourse à la défenderesse la somme de 799 fr. 10 versée au titre de son avance de frais d'interrogatoire de partie et d'audition de témoins (III), dit que le demandeur doit verser à la défenderesse la somme de 12'000 fr. à titre de dépens, débours et TVA compris (IV).

En droit, les premiers juges ont retenu tout d'abord que le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne était compétent en vertu de la Convention de Lugano (Convention concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale conclue à Lugano le 30 octobre 2007, CL ; RS 0.275) et que le droit suisse était applicable en vertu de l'art. 117 al. 1 LDIP (loi fédérale sur le droit international privé du 18 décembre 1987; RS 291). Sur le fond, ils ont considéré qu'au regard notamment de l'absence d'un lien de subordination entre elles et d'un devoir de fidélité de l'employé, les parties étaient liées par un contrat d'édition et non par un contrat de travail, de sorte que la Convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2007 entre impressum et Presse Suisse ne leur était pas applicable. Ils ont ajouté que même si la CCT pouvait s'appliquer en vertu de ses art. 28 ss relatifs aux collaborateurs externes, il incombait au demandeur de faire connaître sa qualité de membre impressum à la défenderesse, ce que l'instruction n'avait pas permis d'établir. Quant au plan social établi par la défenderesse en raison d'un licenciement collectif, entré en vigueur le 27 avril 2010 pour une durée d'une année, il n'était pas applicable au demandeur aux motifs que celui-ci n'était pas soumis à un contrat de travail et que sa relation contractuelle avec la défenderesse avait pris fin

non seulement près d'une année après le plan social, mais également pour des raisons qui n'étaient pas d'ordre économique. Dans ces circonstances, le demandeur n'avait droit ni à une indemnité de départ, d'accompagnement ou pour les droits d'auteur, ni à un treizième salaire, ni à un certificat de travail.

**B.** Par acte du 10 juin 2015, B.\_\_\_\_\_ a formé appel en concluant à la réforme du jugement précité en ce sens que Y.\_\_\_\_\_ lui doit immédiat paiement de la somme de 31'050 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** B.\_\_\_\_\_, né le [...] 1964, est un journaliste de nationalité belge.

Y.\_\_\_\_\_ est une société anonyme inscrite au registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...], dont le siège se trouve à [...]. Elle a pour but l'édition et la publication du journal [...], ainsi que la publication d'autres périodiques [...].H.\_\_\_\_\_ en est le rédacteur en chef et l'administrateur délégué depuis 2009, avec signature collective à deux.

**2.** La convention collective de travail du 1<sup>er</sup> janvier 2007 liant l'Association de la Presse Suisse romande PRESSE SUISSE et impressum, les journalistes suisses (ci-après : CCT) définit son champ d'application à son art. 2, qui avait la teneur suivante au moment des faits :

« 1. Le champ d'application de la convention est constitué :

- quant aux employeurs, par les entreprises de presse ou personnes physiques agissant en qualité d'éditeur (ci-après l'éditeur), affiliées à MÉDIAS SUISSES, en tant que membre ordinaire, pour les titres qu'elles ont déclarés ;
- quant aux travailleurs, par ceux de leurs collaborateurs membres d'impressum qui sont inscrits au Registre des

professionnels des médias RP. Ces journalistes doivent justifier d'une formation professionnelle adéquate, en règle générale celle instituée par l'Accord MÉDIAS SUISSES/SSR/impressum du 29 avril 1991.

2. Le terme « journaliste » englobe aussi bien le journaliste au sens strict que le photographe de presse et l'illustrateur de presse. Le terme « publication » comprend les agences de presse membres de PRESSE SUISSE. Par « entreprise de presse », on comprend toute personne morale ou physique produisant, en vue de le diffuser, un média écrit périodique ou exploitant une agence de presse, d'information et d'illustration et qui exerce son activité en Suisse romande. Par ailleurs, les termes du genre masculin, tels que « collaborateur », « illustrateur », « salarié », etc., sont utilisés de manière neutre pour qualifier les personnes des deux sexes.
3. La convention est applicable à un journaliste dès la fin de son stage (deux ans) ou dès la fin d'une formation professionnelle considérée comme équivalente par les parties, ou, encore, lorsque l'intéressé a une expérience professionnelle jugée suffisante. Dans le cas d'un rattachement, le chiffre 7 de l'annexe II est applicable.
4. Les parties contractantes admettent le principe du rattachement à la CCT, au sens de l'article 356b CO, d'éditeurs non membres de MÉDIAS SUISSES et de journalistes non membres d'impressum. Dans le cas d'un rattachement, la CCT est applicable dès le premier du mois suivant l'acceptation de la demande par les parties contractantes. Les modalités de ce rattachement font l'objet de l'annexe II de la CCT.
5. Les titres déclarés membres ordinaires de PRESSE SUISSE figurent sur une liste des membres ordinaires régulièrement tenue à jour communiquée aussi bien aux membres de PRESSE SUISSE qu'aux organisations professionnelles de journalistes. »

2. B.\_\_\_\_\_ a commencé à collaborer comme pigiste avec Y.\_\_\_\_\_ en 1996. A ce titre, il était payé à l'article.

Par courrier du 9 janvier 2001, Y.\_\_\_\_\_ a proposé à B.\_\_\_\_\_ une nouvelle forme de collaboration, en ce sens qu'il écrirait désormais «des articles plus analytiques sur la politique européenne et les relations avec la Suisse». Elle lui a proposé de le rémunérer par un montant forfaitaire de 5'500 fr. brut par mois, versé douze fois l'an, en contrepartie de la fourniture de quatre articles minimum par semaine, ou «ce que la rédaction en chef estime équivalent». Le 29 janvier 2001, B.\_\_\_\_\_ a accepté les termes de ce courrier.

Pendant toute la durée des rapports contractuels, soit de 2001 à 2011, B.\_\_\_\_\_ était domicilié à Bruxelles (Belgique). A ce titre, il était le correspondant permanent de Y.\_\_\_\_\_ en Belgique. Il assistait à diverses conférences tenues, notamment, en Belgique, à Lisbonne, au Luxembourg ou à Berne, rédigeait des articles depuis son domicile belge et, à quelques reprises, depuis le Luxembourg ou Lisbonne, qu'il transmettait ensuite à Y.\_\_\_\_\_ ; Il n'a donc pas travaillé au sein de la rédaction de cette dernière en Suisse.

3. a) Les art. 7 et 10 de la CCT, intégrés dans le titre « II - conditions de travail : salariés », ont la teneur suivante :

**« Art. 7 - Droits de la rédaction**

La charte doit garantir les droits suivants de la rédaction :

[...]

- c) Avant de procéder à des licenciements collectifs ou économiques, l'éditeur examine avec la rédaction (ou sa délégation) toute solution alternative : emploi à temps partiel, partage de postes, etc., propre à assurer le maintien de l'emploi au sein de la publication.
  
- d) Les journalistes sont associés au règlement des problèmes d'organisation générale de la rédaction, de même qu'à celui des

problèmes généraux en dehors de la rédaction quand ces derniers l'affectent directement. »

**« Art. 10 - Plan social**

1. En cas de licenciements collectifs imputables à des décisions notamment telles que la vente d'une publication, la cessation de sa parution ou sa fusion avec un autre titre, de même qu'à la recherche et à l'introduction de synergies, un plan social est négocié avec l'éditeur.

Ce plan peut prévoir, notamment, des indemnités de départ et des mesures sociales d'accompagnement prévenant autant que possible la perte d'emploi.

2. Le présent article s'applique aux catégories suivantes :
  - aux journalistes salariés et aux stagiaires journalistes;
  - aux collaborateurs extérieurs payés selon le temps consacré et qui sont réguliers au sens de l'art. 30 a, ch. 7 et 8;
  - aux collaborateurs extérieurs payés au fixe mensuel ou au fixe par numéro (art. 30 b);
  - aux collaborateurs extérieurs payés à l'article, à la photo ou au dessin et qui sont réguliers au sens de l'art. 30 c, ch. 2 CCT.
3. Les dispositions de l'art. 335 d ss CO sont applicables par analogie; toutefois en dérogation aux chiffres 1 et 2 de l'art. 335 d CO, il y a licenciements collectifs lorsque 10 % du personnel est licencié, mais au moins 5 personnes issues des catégories énumérées sous ch. 2 ci-dessus.
4. Impressum représente le personnel rédactionnel soumis à la CCT, y compris les stagiaires journalistes. »

Les art. 28, 30 et 30b CCT, intégrés dans le titre IV « conditions de travail : collaborateurs extérieurs », prévoient quant à eux ce qui suit, dans leur version en vigueur au moment des faits:

**« Art. 28 - Champ d'application**

1. Les dispositions du présent titre régissent les rapports contractuels entre les publications affiliées en tant que membres ordinaires à PRESSE SUISSE et les membres d'impressum qui satisfont aux conditions de l'article 2 mais ne font pas partie du personnel rédactionnel permanent de ces médias (collaborateurs extérieurs).
2. Il incombe au journaliste, pour bénéficier des dispositions qui suivent, de faire connaître sa qualité de membre d'impressum, soit lors de la conclusion de l'accord de collaboration, soit au moment de son affiliation.
3. Les prestations sociales prévues aux art. 29-35 CCT ne sont pas applicables au collaborateur bénéficiant du statut d'indépendant en matière d'assurances sociales. »

**« Art. 30 - Modes de rétribution**

En règle générale, le collaborateur est rétribué en fonction du temps consacré à l'exécution du travail, au sens de l'article 30a.

En dérogation à cette règle, les modes de rétributions suivants sont applicables

selon le cas :

- a) fixe mensuel ou fixe par numéro (art. 30b);
- b) à l'article, à la photo ou au dessin (art. 30c). »

**« Art. 30b - Rétribution selon fixe mensuel ou fixe par numéro**

1. Le collaborateur extérieur rétribué par un fixe mensuel remplit une ou de mission(s) générale(s) qui ne peut(vent) pas être décrite(s) par référence à un taux d'activité précis.

Le collaborateur extérieur avec rémunération fixe par numéro est celui qui collabore à chaque parution d'une publication déterminée en étant rétribué par un fixe.

Les dispositions applicables aux collaborateurs extérieurs avec fixe mensuel le sont également par analogie aux collaborateurs extérieurs avec rémunération fixe par numéro.

2. Le fixe est déterminé d'entente entre lui et la rédaction. Il est tenu compte de l'article 29. Dans la mesure où le temps consacré à remplir ce mandat peut être évalué, il est tenu compte en outre du barème des salaires minimaux.
3. L'accord de collaboration comportant une rétribution sous forme d'un fixe mensuel ou par numéro doit être passé par écrit.
4. Le collaborateur extérieur payé au fixe mensuel ou au fixe par numéro a les droits suivants :
  - paiement d'un 13e fixe (calculé sur la rémunération moyenne annuelle);
  - vacances de 5 semaines par an, à prendre effectivement par le collaborateur;
  - prévoyance professionnelle selon la LPP et l'Accord PRESSE SUISSE/impressum sur la prévoyance professionnelle des journalistes libres RP (Annexe V à la CCT);
  - assurance-accident obligatoire pour accidents professionnels et non professionnels; la prime pour les accidents non professionnels est à la charge du collaborateur. L'éditeur n'a pas l'obligation d'assurer un collaborateur contre les accidents non-professionnels lorsque ce dernier l'est déjà à titre privé;
  - la dénonciation de l'accord de collaboration comportant un fixe mensuel ou par numéro est soumise aux conditions de forme et de délai prévues à l'article 25. Les années durant lesquelles ce mode de rétribution a été appliqué au collaborateur sont considérées comme années d'engagement;
  - en cas de maladie constatée par certificat médical: paiement de l'entier de son fixe durant les trois premiers mois d'arrêt de travail;
  - congé de maternité payé de huit semaines; le fixe est dû intégralement par la publication durant ce congé;

- droit aux allocations familiales selon les lois cantonales. Le collaborateur et l'éditeur s'engagent à tout mettre en oeuvre afin que la totalité des allocations familiales soient versées au collaborateur. »

**4.** Au début de l'année 2010, Y.\_\_\_\_\_ a dû faire face à une situation économique difficile. En substance, elle a annoncé à tous les collaborateurs, le 10 mars 2010, la préparation d'un plan de réduction des coûts passant par un licenciement collectif de huit personnes au maximum sur quarante-six personnes travaillant habituellement dans l'entreprise. Le licenciement collectif était motivé par le fait que « comme l'ensemble de la presse quotidienne régionale est payante, Y.\_\_\_\_\_ perd des abonnés et des annonceurs depuis des années », en raison de « divers changements dans les pratiques des marchés lecteurs et annonceurs ». Elle a expliqué qu'en 2009, la perte opérationnelle avait atteint un niveau qui « mettrait la société en faillite si elle n'était pas soutenue par les actionnaires » et que, dès lors, l'objectif de réduction des coûts qu'elle s'était fixé devrait lui permettre de retrouver un équilibre, puis une capacité d'autofinancement.

**5.** En réponse à un courriel du Professeur [...], [...] qui, en substance, déclarait qu'il venait d'être informé que Y.\_\_\_\_\_ envisageait de supprimer le poste de son correspondant permanent auprès des institutions européennes et regretterait si une telle décision devait être prise, H.\_\_\_\_\_ lui a notamment répondu ce qui suit par courriel du 11 mars 2010 : « Nous devons malheureusement réduire nos coûts fixes en faisant des choix. Je connais les qualités de B.\_\_\_\_\_ et l'importance d'avoir de bonnes informations venant de Bruxelles. Je ne puis vous donner aucune garantie, sauf celle d'examiner toutes les options avec la plus grande attention ».

**6.** Dès l'instant où B.\_\_\_\_\_ a su qu'une restructuration aurait lieu, il s'est inquiété et a contacté [...] pour lui proposer, comme d'autres, de réduire son temps de travail.

Après consultations et négociations, la direction de Y.\_\_\_\_\_, assistée par Presse Suisse, la société des collaborateurs de Y.\_\_\_\_\_ et impressum, ont établi un projet de plan social sur la base des articles 7 lettre c et 10 de la CCT ainsi que de la Déclaration des devoirs et des droits des journalistes.

Le projet de ce plan social a été transmis aux collaborateurs de Y.\_\_\_\_\_ par courriel du 23 avril 2010. B.\_\_\_\_\_ faisait partie des destinataires de cette communication.

**7.** Le plan social est entré en vigueur, pour une durée d'une année, le 27 avril 2010, date à laquelle ont eu lieu les premiers licenciements. Il indique notamment ce qui suit en préambule :

« En séance du 13.04.2010, les deux parties ont convenu que les postes libérés à cette date, suite au départ volontaire de 2 personnes (représentant 1,4 ETP) ( [...] et [...]) viendront diminuer le nombre de postes devant être supprimés dans le cadre du présent licenciement collectif.

Les parties en présence se sont également entendues sur le fait que les propositions de réduction du temps de travail volontaires communiquées à la direction le 16 avril 2010 viendront, elles aussi, diminuer le nombre de postes à supprimer dans le cadre de ce plan social. Les réductions volontaires ont ainsi permis de réduire l'effectif de l'équivalent de 1,4 ETP supplémentaire.

Au vu de ce qui précède, le nombre de licenciements que la direction d'Y.\_\_\_\_\_ sera amenée à prononcer dans le cadre de cette procédure pourra dès lors être limité à 5 licenciements au maximum, au lieu des 8 préalablement annoncés. »

Ce plan social comprend par ailleurs les clauses suivantes :

« I. But du plan social

Le but de ce plan social est d'établir des mesures alternatives aux licenciements et d'atténuer, dans la mesure du possible, les conséquences et la rigueur des licenciements pour les collaborateurs concernés. Le plan social sert à assurer l'égalité de traitement de tous les collaborateurs concernés.

## II. Champ d'application

Le plan social s'applique à tous les collaborateurs d'Y. \_\_\_\_\_ membres du personnel rédactionnel (journal et magazines), technique, commercial ou administratif de l'entreprise qui se voient licenciés pour des raisons économiques, qui se voient imposer une réduction du temps de travail ou qui ont volontairement, dans le cadre des mesures alternatives aux licenciements, proposé dans le délai imparti au 16 avril, une réduction de temps de travail acceptée par la direction.

[...]

## VIII. Indemnités de départ

Les indemnités de départ accordées dans le présent licenciement collectif s'articulent en fonction des années de services, soit:

ANNEES DE SERVICES	INDEMNITES DE DEPART
+3 mois -5 ans	1 mois
5+ - 9	2 mois
9+ - 14	3 mois
14+ - 19	4 mois
etc	etc

Cette somme sera versée en une seule fois sous forme d'indemnité que la personne soit ou non au chômage selon les modalités définies par l'art. XV.

## IX. Accompagnement (= complément à l'assurance de chômage)

La somme versée au titre d'accompagnement correspond à la différence entre le traitement annuel total de l'employé licencié alors

qu'il travaillait encore chez Y.\_\_\_\_\_, divisé par 12, et l'indemnité mensuelle que l'employé touche de l'assurance-chômage.

Cette somme sera versée en une seule fois sous forme d'indemnité que la personne soit ou non au chômage selon les modalités définies par l'art. XV. Elle se détermine en fonction de l'âge de l'employé au moment de la notification du congé, soit:

Jusqu'à 40 ans mois	Indemnité de 3
Au-delà de 40 ans mois	Indemnité de 6
Au-delà de 50 ans mois	Indemnité de 9

[...]

#### XV. Certificat de travail

Tous les collaborateurs licenciés reçoivent le plus vite possible d'Y.\_\_\_\_\_, mais au plus tard dans les quatre semaines dès la résiliation, un certificat de travail intermédiaire afin qu'ils puissent se porter candidats à de nouvelles places. Au départ de la personne, le certificat définitif sera délivré.

#### XVII. Durée du plan social

Le présent plan social entre en vigueur dès sa signature, respectivement dès les premiers licenciements prononcés sur sa base et vaut pendant une année.

[...] »

**8.** Par courriel du 28 avril 2010 adressé à « [...]», H.\_\_\_\_\_ a notamment confirmé que les cinq licenciements prévus avaient été notifiés. Il a également informé les destinataires que B.\_\_\_\_\_ avait proposé de réduire son temps de travail à 60%, ce qu'il avait accepté sur

le principe, tout en précisant que l'application devait encore être établie avec l'intéressé.

Par courrier électronique adressé le 29 avril 2010 à H.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_\_ a écrit ce qui suit:

« [...] Il me paraît tout aussi évident qu'en raison de l'actualité abondante (il suffit de voir le nombre d'articles que j'ai pondus ces quatre derniers mois), je réduirai mon temps de travail sur une base annualisée. Il serait absurde que je coupe le robinet aux articles au milieu de chaque mois au cas où j'aurais atteint à ce moment-là mon quota de papiers. Il y aura des périodes creuses: Noël/nouvel an, Pâques, principalement.

De toute façon, nous savons bien que dans le domaine du journalisme, la réduction du temps de travail n'est que théorique. Seule la réduction salariale peut être calculée de façon efficace. Je l'ai acceptée ; je n'ai jamais compté mon temps pour Y.\_\_\_\_\_ et ça ne changera pas.

Bien sûr, je devrai trouver de nouvelles piges - je ne gagnerai même plus assez d'argent pour payer mes frais fixes mensuels. Je n'ai absolument aucune piste, pour le moment, mais je trouverai.

Petites questions dans ce contexte:

- peux-tu quand même m'offrir un filet de sécurité, par exemple en me confirmant que mon nouveau régime de collaboration sera applicable pendant un an au moins?
- mes honoraires seront-ils réduits de 40% (à 3.450 francs par mois) ou de plus de 45% (à 3.000 francs par mois) ? [...] ».

**9.** Le plan social a été transmis aux collaborateurs de Y.\_\_\_\_\_ par courriel du 5 mai 2010. B.\_\_\_\_\_ faisait partie des destinataires de cette communication. Il a été approuvé le 11 mai 2010 par quatre signataires, soit H.\_\_\_\_\_, pour Y.\_\_\_\_\_, ainsi que trois témoins à la présente affaire, [...], président de la société des collaborateurs, [...] des ressources humaines de Y.\_\_\_\_\_, et [...], pour impressum.

**10.** Dès le mois d'août 2010, le montant des honoraires de B.\_\_\_\_\_ a été réduit à 3'450 fr. net.

**11.** En date du 21 février 2011, H.\_\_\_\_\_ a envoyé un courriel à B.\_\_\_\_\_, dont la teneur est la suivante :

« Hello B.\_\_\_\_\_ ! Mille fois désolé de revenir à la charge.

Plusieurs mois se sont écoulés depuis nos discussions de début d'année dernière, et je vois de moins en moins l'utilité d'un poste de correspondant à Bruxelles (même à temps très partiel).

En l'occurrence, ce n'est pas ton travail qui est en cause, mais l'absence de véritable actualité Suisse-UE. Les relations se sont installées dans une routine et une insignifiance absolues. Ça peut changer un jour, mais on ne va pas maintenir ton poste pour attendre que ça change.

B.\_\_\_\_\_, IL N'Y A PAS D'ECHAPATOIRE, IL FAUT QUE TU TE REORIENTES. Plus tu attendras, plus ce sera difficile.

Merci de m'appeler à ce sujet en fin d'après-midi. H.\_\_\_\_\_ »

Par courrier du 25 février 2011, Y.\_\_\_\_\_ a confirmé à B.\_\_\_\_\_ que leur collaboration prendrait fin le 30 juin 2011, en lui indiquant que ses qualités professionnelles et sa personnalité n'étaient pas en cause. Cet élément est d'ailleurs corroboré par divers courriels de lecteurs, qui appréciaient particulièrement la contribution de B.\_\_\_\_\_ au journal, ainsi que par le témoignage de [...], qui a déclaré qu'il était un excellent journaliste qui avait, à de réitérées reprises sorti des exclusivités.

Y.\_\_\_\_\_ a imparté un délai de congé à B.\_\_\_\_\_, lequel lui permettrait, selon elle, de prendre ses jours de vacances payés.

B.\_\_\_\_\_ n'a jamais requis la production d'un certificat de travail intermédiaire pendant ses rapports contractuels, ni d'un certificat de travail final.

**12.** Après la rupture des rapports contractuels entre les parties, divers articles concernant les relations entre la Suisse et l'Union européenne ont été publiés dans le quotidien de Y.\_\_\_\_\_, à tout le moins entre le mois d'août et le mois de décembre 2012.

**13.** Le 29 février 2012, B.\_\_\_\_\_ a déposé auprès du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne une demande en justice, dans laquelle il a pris les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens :

« I. Y.\_\_\_\_\_ doit immédiat paiement à B.\_\_\_\_\_ de la somme de CHF 68'050.- (soixante-huit mille cinquante francs ) avec intérêts à 5% l'an dès le juillet 2011.

II. Y.\_\_\_\_\_ doit délivrer immédiatement à B.\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme à l'article 330a CO. »

Y.\_\_\_\_\_ a déposé sa réponse le 13 juin 2012, concluant, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par B.\_\_\_\_\_.

Dans sa réplique du 3 octobre 2012, B.\_\_\_\_\_ a confirmé les conclusions qu'il avait prises au pied de sa demande du 29 février 2012. Dans sa duplique du 21 janvier 2013, la défenderesse a également confirmé ses conclusions.

Enfin, B.\_\_\_\_\_ a déposé une ultime détermination, dans laquelle il a à nouveau confirmé ses conclusions.

Le 1<sup>er</sup> décembre 2011, ensuite de l'échec de la procédure de conciliation, une autorisation de procéder a été remise au demandeur.

L'audience de premières plaidoiries s'est tenue le 17 avril 2013 devant le Président du tribunal, en présence des conseils respectifs des parties uniquement. Une ordonnance de preuves a été rendue le 27 mai 2013 et plusieurs audiences, ayant pour objet l'interrogatoire des parties et l'audition de témoins, ont ensuite eu lieu.

L'audience de jugement s'est finalement tenue le 30 octobre 2014 devant le Tribunal, en présence des parties et de leurs conseils.

## **En droit :**

**1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) 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). L'appel, écrit et motivé, est 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).

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

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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).

**3.** L'appelant invoque tout d'abord une constatation inexacte des faits. A cet égard, il reproche aux premiers juges, en substance, de n'avoir pas retenus certains faits pertinents et d'avoir résumé de manière incomplète, inexacte et partielle les témoignages recueillis en cours d'instruction.

L'appelant tire des arguments juridiques de certains faits qui n'ont pas été retenus par les premiers juges, de sorte que l'état de faits a été complété. Ont ainsi été ajoutés le courriel de H. \_\_\_\_\_ du 11 mars 2010 (ch. 5), le courriel du 23 avril 2010 adressé à l'ensemble des « collaborateurs », y compris l'appelant (ch. 6), le préambule du plan social, bien que résumé de façon apparemment suffisante dans le jugement (ch. 7) et le courriel du 5 mai 2010 adressé à l'ensemble des « collaborateurs », y compris l'appelant (ch. 9).

Quant aux témoignages recueillis au sujet de l'application ou non du plan social à l'appelant, ils n'ont en revanche pas été intégrés dans les faits du présent arrêt dans la mesure où ils n'apportent pas d'éléments déterminants et que la question relève de toute manière du droit.

**4. a)** L'appelant ne conteste pas avoir été lié à l'intimée par un contrat d'édition, ni d'ailleurs le fait que la CCT ne lui était pas applicable faute d'avoir établi qu'il avait fait connaître sa qualité de membre impressum à l'intimée. Il conteste en revanche le jugement en tant qu'il retient que le plan social ne lui était pas applicable. Il invoque à cet égard une constatation inexacte des faits et une violation de l'art. 4 CC. Il soutient en particulier que le plan social s'appliquait à l'ensemble des collaborateurs et que cette notion incluait son propre statut, qu'il faisait partie des personnes ayant volontairement réduit leur temps de travail conformément au champ d'application du plan social, que les informations relatives au plan social lui auraient toujours été adressées et, finalement, que le motif économique de la fin des rapports contractuels avait été établi, se référant notamment au courriel du 11 mars 2010 non pris en compte par les premiers juges.

**b) aa)** Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le plan social fait désormais l'objet d'une réglementation aux art. 335h à 335k CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220). Il est désormais défini à l'art. 335h al. 1 CO comme étant une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le

nombre ou d'en atténuer les conséquences. Cette révision a été entreprise dans le contexte de l'assainissement des entreprises et avait pour but de combler une grave lacune du droit en obligeant l'employeur à négocier d'office avec les travailleurs – lorsque certaines conditions sont remplies – dans le but de mettre en place un plan social (Message relatif à une modification de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (droit de l'assainissement) du 8 septembre 2010 , FF 2010 5871, spéc. 5910). Cette nouvelle réglementation n'était toutefois pas en vigueur au moment des faits et n'apporte de toute manière aucune précision sur la question litigieuse.

Le but du plan social est d'atténuer les effets pénibles pour les travailleurs licenciés de la décision, prise par une entreprise pour des motifs économiques, de réduire son personnel (ATF 133 I 213 c. 4.3 ; 132 I 32 c. 6.1). Il peut revêtir la forme d'une simple déclaration d'intention ou la forme d'un accord. Dans ce dernier cas, il peut s'agir d'une convention passée entre l'employeur et chaque travailleur concerné, qui sera incorporée au contrat individuel de travail, ou d'une convention conclue avec un syndicat ou une commission du personnel, qui constituera une forme de convention collective de travail au sens de l'art. 356 CO (ATF 132 II 32 c.6.1, JT 2006 I 257). Dans les deux cas, le plan social donne naissance à de véritables prétentions juridiques (Wyler, Droit du travail, 2014, p. 563 et les références citées).

Lorsque le plan social est simultanément signé par un syndicat et une représentation des travailleurs, comme en l'espèce, il doit être qualifié d'accord mixte. Dans ce cas, les règles d'interprétation relatives aux conventions collectives de travail lui sont applicables (Wyler, op. cit., p. 567).

**bb)** On distingue trois types de clauses de CCT, les clauses normatives (art. 356 al. 1 CO), qui ont un effet direct dans les relations entre employeurs et travailleurs, à la condition qu'ils soient les uns et les autres soumis à la CCT (TF 4C.74/2003 du 2 octobre 2003, non publié in ATF 130 III 19, c. 2.1), les clauses semi-normatives qui concernent les

rapports entre employeurs et travailleurs, mais qui ne relèvent pas de clauses normatives et ne visent donc pas la conclusion, l'objet et la fin du contrat de travail (art. 356 al. 1 CO), et les clauses obligationnelles qui concernent exclusivement les droits et obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que le contrôle et l'exécution des clauses normatives et semi-normatives (art. 356 al. 3 CO) (Wyler, op. cit., p. 821-822).

La distinction de ces clauses a une incidence en matière d'interprétation des CCT. Les clauses obligationnelles s'interprètent comme un contrat, soit selon le principe de la confiance, alors que les clauses normatives s'interprètent selon les méthodes applicables aux lois, que la CCT ait fait l'objet d'une décision d'extension ou non. Le Tribunal fédéral a toutefois considérablement relativisé la portée de cette distinction, considérant que la volonté des cocontractants et ce que l'on peut comprendre selon le principe de la bonne foi constituaient également des moyens d'interprétation des clauses normatives d'une CCT (ATF 136 II 283 c. 2.3.1 et la référence citée ; Wyler, op. cit., p. 824).

**c) aa)** En l'espèce, on relève en premier lieu que le plan social prévoyait cinq licenciements au maximum et que la direction a notifié, avant le 28 avril 2010, ces cinq licenciements. Dès lors que B.\_\_\_\_\_ ne faisait pas partie de ces personnes, on doit admettre qu'il n'était pas visé par le plan social, en tout cas initialement, même s'il avait proposé de réduire son taux d'activité. Cela n'empêche toutefois pas l'application, dans son principe, du plan social pour des raisons d'égalité de traitement.

**bb)** L'appelant se prévaut en premier lieu du texte même du plan social, applicable à « tous les collaborateurs d'Y.\_\_\_\_\_ ». Il en déduit qu'à l'évidence ce plan lui serait donc applicable. Contrairement à ce que soutient l'appelant, le texte même de cette clause permet de conclure précisément le contraire. En effet, dans le contexte d'un licenciement collectif, on ne saurait comprendre le terme « collaborateur » comme désignant autre chose qu'une personne liée par un contrat de travail à l'intimée. La désignation « tout collaborateur » est large, en ce sens qu'il faut comprendre tous les employés de l'intimée,

indépendamment notamment de leur rang hiérarchique ou de leur taux d'occupation. En aucun cas, ce terme ne saurait inclure des individus liés à l'intimée par d'autres rapports contractuels, avec lesquels elle « collabore », par exemple des mandataires ou entrepreneurs. Dès lors, l'appelant étant lié avec l'intimée par un contrat d'édition, ce qui n'est pas remis en cause dans le cadre de l'appel, on ne saurait, dans le contexte du cas d'espèce, interpréter le champ d'application du plan social comme s'appliquant à d'autres personnes que celles liées à l'intimée par un contrat de travail.

**cc)** Par ailleurs, on relève que l'appelant ne démontre pas, de manière convaincante, qu'il serait faux d'avoir retenu que la relation contractuelle entre les parties a pris fin pour d'autres motifs que ceux prévus par le plan social du 27 avril 2010. Il ressort en effet plutôt des faits que sa relation contractuelle a pris fin dans un contexte étranger à celui qui prévalait au moment de l'élaboration du plan social. Si le motif de cette rupture contractuelle ne réside pas dans la personne même de l'appelant et de la qualité de son travail, il apparaît que c'était l'intérêt d'avoir un correspondant à Bruxelles qui était en cause, comme cela ressort notamment du courriel le 21 février 2011 adressé à l'appelant. Force est dès lors d'admettre, comme l'ont fait les premiers juges, que c'est avant tout l'intérêt du poste en question, plus que les motifs purement économiques, qui ont poussé l'intimée à mettre fin au contrat de l'appelant.

On ne saurait d'ailleurs retenir le contraire sur la base du courriel de [...] du 11 mars 2010. Non seulement le contexte dans lequel il a été rédigé et la personne même de son destinataire - soit un lecteur auprès duquel l'image de l'entreprise devait être préservée - contraint à le considérer avec réserve, mais le temps important qui s'est écoulé entre celui-ci et la rupture du contrat démontre bien au contraire que les relations contractuelles entre les parties faisaient l'objet de discussions depuis un certain temps déjà, laissant ainsi plutôt apparaître une absence de liens entre le licenciement collectif prévu par le plan social et la rupture contractuelle en cause. Cela est d'ailleurs corroboré par le fait que la

relation contractuelle a pris fin plus d'une année après le licenciement collectif, ce sur quoi l'appelant ne revient d'ailleurs pas. Finalement, le fait que le délai prévu par le plan social, soit trois mois sauf délai plus favorable, en l'occurrence quatre mois prévu par la CCT, ait été appliqué à l'appelant n'apparaît pas non plus déterminant, puisque leur contrat était muet sur ce point.

**5.** Compte tenu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC.

Les frais judiciaires, fixés à 1'310 fr. (art. 62 al. 1 et 2 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant qui succombe.

Il n'est pas alloué de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer sur l'appel.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant en application de l'art. 312 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'310 fr. (mille trois cent dix francs), sont mis à la charge de l'appelant B.\_\_\_\_\_.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 5 août 2015

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Alexandre Curchod (pour B. \_\_\_\_\_),
- Me Eric Cerottini (pour Y. \_\_\_\_\_)

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF).

Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :