

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 6 juillet 2016

Composition : M. ABRECHT, président
M. Battistolo et Mme Merkli, juges
Greffier : M. Valentino

* * * * *

Art. 18, 319 al. 1 et 394 al. 1 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **V.**_____, à Ettingen, contre le jugement rendu le 30 juin 2015 par le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte dans la cause divisant l'appelant d'avec U._____, à Nyon, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 30 juin 2015, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 8 mars 2016, le Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte (ci-après : le tribunal) a rejeté les conclusions prises par le demandeur V._____ contre la défenderesse [...] (ci-après : U._____ ou U._____ SA) selon demande du 8 avril 2014 (I), mis les frais judiciaires, arrêtés à 4'240 fr., y compris les frais de conciliation par 450 fr., à la charge du demandeur (II), dit que le demandeur devra restituer à la défenderesse l'avance de frais que celle-ci a fournie à concurrence de 100 fr. (III) et dit que le demandeur doit payer à la défenderesse la somme de 7'000 fr. à titre de dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont en substance considéré que les parties étaient liées par un contrat de mandat au sens de l'art. 394 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), que le demandeur, échouant dans la preuve qu'il s'agissait d'un contrat de travail, devait être débouté de toutes ses autres conclusions, dès lors qu'elles étaient liées à la qualification du contrat en question, le demandeur ayant en effet été rémunéré pour toute l'activité effectivement déployée, et que si, à un certain moment, la défenderesse avait souhaité mettre un terme à leur collaboration, il lui était parfaitement loisible de le faire.

B. Par acte du 22 avril 2016, V._____ a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à son annulation mais en réalité à sa réforme en ce sens qu'il soit dit qu'U._____ SA est sa débitrice des sommes de 30'827.60 euros, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2012, au titre de salaire net et de remboursement de frais pour l'année 2012, de 33'750 euros, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2013, au titre de salaire net pour les mois de janvier à mars 2013 et de 4'401 euros, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2013, au titre de salaire net afférent aux vacances 2013, qu'il soit constaté que le contrat conclu par U._____ SA avec V._____ doit être

qualifié de contrat de travail, qu'il soit ordonné en conséquence à U. _____ SA de procéder à toutes démarches requises en vue d'annoncer l'existence de ce contrat de travail aux assurances sociales et qu'U. _____ SA soit condamnée à payer aux assurances sociales, avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2009, toutes les charges sociales dues à V. _____. L'appelant a conclu subsidiairement à l'annulation du jugement précité et au renvoi de la cause en première instance pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

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

1. La défenderesse U. _____ SA est une société anonyme dont le siège social est à Nyon. Son but est l'exécution de services dans le domaine du transport aérien et maritime, le transit et la représentation commerciale dans le domaine pétrolier.

2. Le 1^{er} mai 2009, les parties ont signé un contrat intitulé « contrat-cadre d'assistance » notamment libellé comme il suit :

« **Contrat-cadre d'assistance**

Entre :

La société U. _____ ayant son siège [...], CH 1260 NYON, ci-après le mandant,

Et

Monsieur V. _____, ci-après le consultant,

Fonction : *Consultant dans les domaines pétroliers et parapétroliers du réseau U. _____ avec des*

missions ponctuelles de remplacement des expatriés ou de renfort aux agences [...].

Début du contrat : 3 mai 2009

Rotations : *Quatre semaines de travail / quatre semaines de congés.*

Durée du contrat-cadre: *Un an renouvelable chaque année.*

Préavis : *Chacune des parties est libre de rompre le contrat à tout moment par simple courrier, avec un préavis de un (1) mois à compter de la date de la notification.*

Rémunération : *EUR 750 net par jour, depuis date de départ aéroport jusqu'à la date de retour aéroport d'origine, payable à la fin de chaque mission.*

Hotel, billets d'avion : *Tous les frais pour la mission et pendant la mission seront à la charge de U. _____ SA, comme billets d'avion en classe économique, hôtel ou mise à disposition d'un logement meublé, visas et taxes éventuelles, voitures pour les déplacements pendant la mission.*

Assurance : *Les frais pour une assurance tous risques pendant les missions y compris le Rapatriement seront remboursés par U. _____ SA. »*

3. Avant la signature de ce contrat, le demandeur avait exercé plusieurs activités. Son curriculum vitae, établi le 3 octobre 2009, mentionne ainsi notamment les expériences professionnelles suivantes :

« 01.10.07-today *Logistics Consultant for the On- and Offshore Industry in West Africa*
Auditor for Admin & Operation Management & Processes

- 01.04.05-30.09.07 *[...] North Africa
Business Unit Manager Algeria & Tunisia
Operations Manager North Africa
Development of the O&E Market in Algeria &
Tunisia
Branches in [...]
7 employees*
- 01.03.99-31.03.05 *[...] Tansports Mondiaux Cameroun S.A, Douala
Operations Manager Chad/Cameroon/Equatorial
Guinea
Country Manager Cameroon
Establishment of the [...] office in Douala
Operations and Management
20 employees*
- 01.01.97-28.02.99 *[...]/Air Sea Broker W.A. Division,
Basel/Switzerland
Member of the Management
(...)*
- 01.01.96-31.12.96 *[...] China Ltd, Hongkong,
Director China (R.P.C.) in the oil & energy domain
(...)*
- 31.10.94-31.12.95 *[...] China Ltd, Hongkong,
Branch Manager
Responsible China South (P.R.C.) in the oil &
energy domain
(...)*
- 17.10.83-28.10.94 *[...]/Air Sea Broker Ltd, Allschwil/Switzerland
Head of Department oil & energy for West Africa
(...)*
- 01.03.80-30.09.83 *[...], Düsseldorf/Germany
Branch Manager [...]*

(...)

01.06.78-28.02.80 [...] , Basel/Switzerland
Head of Commercial & Human Resources
Departments
(...) ».

4. Concernant le choix de faire appel aux services du demandeur ainsi que l'activité déployée par celui-ci pour la défenderesse, le témoin E. _____ s'est notamment exprimé en ces termes lors de son audition du 19 juin 2015 devant le tribunal :

« J'ai travaillé pour la société [...] jusqu'en 1998, en qualité de directeur des opérations. Ensuite, j'ai créé U. _____ en 1999, dont j'ai été le directeur jusqu'au 29.06.2012. A ce moment-là j'ai quitté l'entreprise.

(...)

On attendait de V. _____ qu'il s'occupe des problèmes administratifs que l'on avait, à savoir retards de facturation, contrôles de dossiers. J'avais travaillé avec lui chez [...], je connaissais ses compétences, c'est pour ce motif que nous avons fait appel à lui. Vous me demandez si dans mon esprit, il s'agissait de l'engager comme consultant externe ou comme collaborateur de l'entreprise, je réponds que je voyais cela plutôt comme un engagement en qualité de consultant. Sa mission était définie principalement par moi-même. Par rapport à ma fonction au siège, je voyais les pays où il y avait beaucoup de retard. Je l'envoyais dès lors dans un pays et sur place, il y avait un patron qui lui donnait les dossiers en urgence. Il pouvait aussi donner des conseils, bien entendu.

(...)

Il y avait trois types d'employés : les employés suisses, avec des contrats soumis au droit suisse, les expatriés, avec des fonctions bien définies (directeur général, chef des opérations), au bénéfice de contrats avec des rémunérations annuelles et un lieu de travail déterminé ; enfin il y avait ce que j'appelle les consultants, qui jouaient le rôle de « pompiers » là où il y avait le feu. Ces derniers venaient travailler pendant une période définie, p. ex. 36 jours, et on attendait

d'eux qu'ils améliorent ou renforcent l'administration de la compagnie. (...) ».

Le témoin K._____, qui à l'époque travaillait en qualité de directeur financier de la structure d'U._____ en Angola et qui est actuellement directeur financier adjoint du groupe [...] (maison-mère d'U._____ SA), a quant à lui indiqué que pendant la période où les parties avaient commencé à collaborer, le groupe U._____ avait eu une très grande croissance. Il a précisé qu'en raison de cette forte croissance, la défenderesse avait pris du retard dans le traitement administratif – notamment dans l'établissement des factures et le traitement des dossiers – et qu'au niveau du siège, les ressources nécessaires pour rattraper ce retard manquaient. Il a expliqué qu'au vu des compétences du demandeur dans le domaine, la défenderesse avait eu recours à ses services pour notamment *« analyser les dossiers en vue de rattraper le retard dans la facturation et dans les clôtures de dossiers. Au vu de son expérience en matière de management, il (ndr : l'appelant) établissait des points de situation et proposait des actions correctives. (...)V._____ donnait à U._____ l'overview de sa mission dans les pays, soit sous forme de rapports écrits, soit lors de séances au niveau de la direction, généralement dans le bureau d'E._____, qui était le directeur général du groupe. La direction examinait ses propositions et décidait de les suivre ou non, étant précisé qu'il n'y avait pas de processus formalisé à ce sujet. (...) ».*

5. Le demandeur fonctionnait – sur la base d'un planning de rotation qu'il établissait lui-même à l'avance et sur lequel figuraient en alternance, sous forme de tableaux, ses plages de disponibilité (indiquées par « ON ») et de repos (indiquées par « OFF ») – un mois sur deux en se rendant chaque fois dans un des pays africains désignés par la défenderesse et dans lesquels celle-ci était établie.

La rémunération à raison de 750 euros par jour de mission, prévue par le contrat (cf. let. C/2 *supra*), était complétée par des remboursements de frais divers, comme cela ressort de la « note de

frais » annexée au courriel précité du 7 mars 2011 faisant état notamment de frais de caisse maladie, de billet de train, de taxi, d'hôtel et de surclassement.

6. Par courriels des 7 mars et 10 octobre 2011, le demandeur a envoyé à E. _____ son planning pour respectivement 2011 et 2012.

Le courriel du 10 octobre 2011 mentionnait par ailleurs ce qui suit (sic) :

« [...], bonjour

1. en annexe mon «duty roster» pour 2012.

2. [...] - j'ai seulement obtenu le no. suivant, apparemment no. direct de son bureau a atlanta, soit (..) - à ta disposition si nécessaire ;

3. angola - si je me rappelle bien tu as évoqué jeudi passe que « tu ne peux pas continuer comme ça en angola » - à ta disposition si nécessaire.

*4. facturation U. _____ groupe - qu'est ce que tu penserais d'un « centre de facturation global pour le groupe U. _____ » dans un pays comme, par exemple, le MONTENEGRO ??
(exonération d'impôts pendant 5 ans / salaire mensuel au dessous du seuil africain, etc)*

5. facturation U. _____ : je propose d'ajouter la phrase suivante sur les factures : « ANY INVOICE NOT DISPUTED WITHIN 14 DAYS FROM DATE OF CONFIRMED RECEPTION OF INVOICE WILL BE DEEMED CORRECT (...) ».

7. Par courriel (rédigé en langue anglaise) du 13 décembre 2011 adressé à E. _____ - suivi d'un courriel de rappel du 20 décembre 2011 - , le demandeur a indiqué notamment n'avoir pas reçu de réponse à son courriel précédent et a demandé quelles étaient les nouvelles concernant sa prochaine mission, conformément au planning 2012 qu'il avait soumis

précédemment à son interlocuteur.

Par courrier recommandé du 5 janvier 2012, le demandeur a encore une fois relancé E. _____, notamment en ces termes :

« (...)

Contrat U. _____ / prochaine mission

Cher E. _____, bonjour

Mon contrat, daté du 1^{er} mai 2009 toujours en vigueur, comporte 4 semaines de travail alternées avec 4 semaines de congés. En respect de ce contrat, je t'ai envoyé le 12 octobre 2011 mon planning de rotations pour 2012.

Par courriels du 13 décembre et 20 décembre 2011, je t'ai demandé les informations concernant ma prochaine rotation. A ce jour, 5 janvier 2012, je n'ai pas de réponse.

Je te rappelle que ma dernière mission en Angola a été interrompue par une expulsion officielle faute des documents corrects qui auraient dû m'être fournis par U. _____.

J'ai travaillé à Nyon jusqu'à la fin du temps de mission les 28 et 29 novembre 2011.

En attendant tes instructions et en fonction de mon contrat, je me considère depuis le 28 décembre 2011 en service rémunéré. (...)».

8. Malgré le fait que, selon le demandeur, la défenderesse n'eût pas respecté le contrat litigieux en ne lui proposant aucune mission s'agissant des rotations de décembre 2011 à janvier 2012, nonobstant ses courriels de relance, les parties ont continué leur collaboration lors de trois missions ultérieures, qui se sont déroulées respectivement du 21 février au 26 mars, du 20 avril au 19 mai et du 13 juin au 13 juillet 2012.

Le 18 juillet 2012, le demandeur a adressé à K. _____ un courriel en langue anglaise, ayant pour objet « *V. _____ dernière rotation / prochaine rotation* ». Le demandeur y faisait diverses recommandations, par exemple en matière de travail, d'organisation, d'horaires ou encore de facturation, et concluait en proposant ses services « pour raisons administratives/arriéré 2011 » en remplacement de « [...] qui sera en

vacances dès le 10 août (...) ».

9. Par courrier recommandé du 9 août 2012, le demandeur, souhaitant obtenir des informations sur la rotation suivante, a écrit à K. _____ qu'il n'avait reçu aucune réponse de sa part à ce propos, malgré ses divers courriels, et qu'« en attendant [s]es instructions et en fonction de [s]on contrat, [il] [s]e consid[érait] depuis le 9 août 2012 en service rémunéré ».

Par courriel du 14 août 2012 (10h46) K. _____ a répondu au demandeur, en écrivant notamment ce qui suit :

*« Bonjour V. _____,
Nous recevons ce jour un courrier de ta part datant du 9 août concernant ta prochaine rotation, et tu trouveras ci-dessous les dates ainsi que la mission de ta prochaine rotation. (...) ».*

Ce message était accompagné du courriel suivant, rédigé le 7 août 2012 par K. _____ et adressé au demandeur (en réponse à un message du 12 juillet 2012) :

*« Bonjour V. _____,
Pour la prochaine mission en EG, nous voudrions que ce soit du 15.08 au 15.09 avec pour objectif de traiter les comptes [...] et [...]. (...) ».*

Par courriel du 14 août 2012 (11h57), le demandeur a écrit à K. _____ ce qui suit (*sic*) :

*« Bonjour K. _____,
Nous avons communiqué depuis le 15 juillet 12 de ma station [...]@wanadoo.fr - je n'ai reçu aucune réponse sur tous mes mails/demandes a ce jour (14 aout 12) a ma station ; station que tu as accepte comme station de communication (voir ton dernier mail en date du 25 juillet 12) !*

d'autre part U. _____ est en possession de mon planning de rotation

depuis octobre 2011.

je peux te proposer que je pars le 19 aout jusqu'au 6 septembre 12.

si tu es d'accord je reprends mes rotations regulieres selon mon planning de rotation, cad le 04 octobre 2012 au 1^{er} novembre, extension possible - 1 semaine complementaire. (...) ».

Par courriel du même jour (18h09), K. _____ à encore écrit au demandeur (*sic*):

« Bonjour V. _____,

OK pour un départ le max le 19 aout, et merci de décaler le retour en accord, si possible.

En ce qui concerne les emails et courriers, je ne te cache pas qu'en communiquant avec La Guinée/Suisse, tu aurais eu ta confirmation de date de départ, comme tu l'as fait aujourd'hui. (...) ».

Il ressort enfin d'un courriel du 15 août 2012 du demandeur à K. _____ ce qui suit (*sic*) :

« Bonjour K. _____,

1. depart ok - 19 aout 2012 si retour 6 sept 2012 confirmé - decaler n'est pas possible ; j'ai des obligations privées des semaines 37/12 que je ne peux pas annuler

2. quand je suis au repos je communique par mon e-mail privé. Sur cette adresse tu as fait un mail le 25 juillet disant "je te tiens au courant" repondant sur ma question si la rotation selon le planning (09 aout - 6 sept 2012) est assuré ! il me parait logique que j'attends une réponse sur ma station et par ailleurs en+ sur un mail en date du 7 aout je répons dans les 24 hrs ; le premier appel telephonique sur le mail en question j'ai reçu le 13 aout soir. J'ai rappele [...] le 14 aout matin pour etre informer qu'U. _____ guinee equato m'attend avec arriver le 15 aout, qui est contraire a mon planning qui se trouve dans

vos mains depuis octobre 2011. (...)

Si tu es d'accord je reprends mes rotations regulieres selon mon planning de rotation, cad le 04 octobre 2012 au 1^{er} novembre, extension possible - 1 semaine complementaire. (...) ».

10. Par courrier recommandé du 4 octobre 2012, envoyé au demandeur également par pli simple et par courriel, U._____ SA a mis fin au contrat signé entre les parties, notamment en ces termes :

« (...)

Contrat-cadre d'assistance

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons mettre fin à votre contrat-cadre d'assistance daté du 1^{er} mai 2009. En respectant le délai de préavis mentionné dans dit contrat, celui-ci prendra fin le 9 novembre 2012.

Votre rémunération vous sera néanmoins intégralement versée jusqu'au 9 novembre 2012 ainsi que tous les éventuels frais sur présentation des factures originales.

Nous vous remercions de bien vouloir nous restituer le matériel mis à votre disposition par la société, la date sera confirmée après votre retour.

La Direction Générale d'U._____ tient à vous remercier pour votre engagement lors des différentes missions qui vous ont été confiées. (...) »

11. Par courrier du 28 novembre 2012, le demandeur a répondu notamment comme suit au courrier précité (*sic*) :

« (...)

1. Résiliation contrat U._____/V._____/01.05.2009

Par courriel en date du 8 octobre 2012 j'ai été informé par U._____

de la résiliation du contrat ci-dessus. Cette résiliation m'aurait été confirmée par voie postale en pli recommandé ; je n'ai jamais reçu ce courrier.

Par conséquent je me considère en service rémunéré selon

a) Contrat en date du 01.05.2009

b) plan de rotation pour 2012 incluant une rotation du 29.11 -28.12.12

2. Etat des sommes dues en date du 10.11.12

En annexe veuillez trouver un état des sommes qui me sont dues par U._____ :

Explications :

2.1. Rotations calculées selon contrat en date du 01.05.09 et plan de rotation 2012 avec lettres en date du 05.01.12 & 09.08.12 (items 1, 3 et 6)

2.2 Billets d'avion. Selon accord avec U._____ doit me fournir un billet d'avion en classe eco me permettant d'obtenir un surclassement en eco premium voyageur au prix de chf 890.- au lieu de chf 1'390.- (items 5 et 8)

2.3 Dépenses selon justificatifs (originaux) (items 10, 11 et 12)

Paiement du montant dû sur mon compte chez [...] dont vous possédez les coordonnées. (...) »

Ce courrier était accompagné d'un récapitulatif des sommes que le demandeur réclamait à la défenderesse. Y figuraient notamment des montants à hauteur de 21'750 euros, 22'500 euros et 27'000 euros correspondant respectivement à la rémunération de 29, 30 et 36 jours de mission à raison de 750 euros par jour, soit un total – après déduction de divers autres montants – de 30'827.60 euros pour l'année 2012, ainsi que trois montants de 540 fr. 20 à titre d'assurance santé (« *health insurance* »).

Par courrier du 3 janvier 2013, le demandeur a notamment réclamé à K._____ les sommes qu'il estimait lui être dues selon sa lettre du 28 novembre 2012 et a prié celui-ci de « faire exécuter ce virement dans la semaine suivante la réception de cette lettre ».

12. Par courrier recommandé du 11 janvier 2013, la défenderesse

a répondu au demandeur qu'elle maintenait sa position, confirmant que le contrat-cadre d'assistance avait effectivement pris fin le 9 novembre 2012, comme cela résultait du recommandé du 4 octobre 2012 que le demandeur avait admis avoir reçu par courrier simple et par courriel. Elle a ajouté que les frais engendrés lors de la dernière mission du demandeur (du 4 octobre au 9 novembre 2012) validée par la direction d'U._____ SA lui seraient remboursés, que le solde de tout compte serait établi la dernière semaine de janvier, qu'elle n'entrait pas en matière sur les autres missions auxquelles le demandeur faisait référence, dès lors que celles-ci n'avaient selon elle jamais eu lieu. Enfin, la défenderesse priait le demandeur de restituer le matériel mis à sa disposition avant le 31 janvier 2013.

13. Par courrier du 10 février 2013, le demandeur a finalement accepté la résiliation du contrat notamment en ces termes :

« Objet : v/courrier daté 11 janvier 2013

Monsieur

J'accuse réception de votre courrier cité en référence.

1. J'ai constaté que la copie de votre lettre datée du 4 octobre 2012 n'était pas jointe ! Néanmoins j'accepte la résiliation du contrat qui a pris fin le 9 novembre 2012.

2. Le matériel mis à ma disposition par U._____ SA (portable) vous a été restitué le 30 janvier 2013 (date d'envoi selon reçu de la poste).

3. Je vous demande qu'U._____ respecte ses engagements selon le contrat en date du 3 mai 2009 et me verse le montant dû selon ma lettre datée 28 novembre 2012. Jusqu'à aujourd'hui et malgré les promesses faites dans votre lettre citée en référence, vous n'avez fait aucun virement sur mon compte. (...) »

14. Le demandeur a encore établi un tableau récapitulatif daté du

28 septembre 2013, sur lequel figuraient, outre les dates et les durées des rotations 2011 et 2012, des sommes à titre de « caisse maladie » à hauteur de 517 fr. 65 en 2011 et de 540 fr. 20 en 2012, ainsi que divers autres montants (une fois 7'500 euros, une fois 15'000 euros, cinq fois 21'750 euros, deux fois 22'500 euros, une fois 26'250 euros et une fois 27'000 euros) à titre de rémunération pour les jours de mission accomplis à raison de 750 euros par jour, des remboursements et/ou des commentaires y relatifs.

15. **a)** V. _____ a ouvert action contre U. _____ SA par requête de conciliation du 27 novembre 2013. La procédure de conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée le 15 janvier 2014.

Par demande du 8 avril 2014, reprenant les conclusions telles que formulées dans sa requête de conciliation, V. _____ a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit dit qu' U. _____ SA est sa débitrice des sommes de 30'827.60 euros, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2012, au titre de salaire net et de remboursement de frais pour l'année 2012, de 33'750 euros, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2013, au titre de salaire net pour les mois de janvier à mars 2013 et de 4'401 euros, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2013, au titre de salaire net afférent aux vacances 2013, à ce qu'il soit constaté que le contrat conclu par U. _____ SA avec V. _____ doit être qualifié de contrat de travail, à ce qu'il soit ordonné en conséquence à U. _____ SA de procéder à toutes démarches requises en vue d'annoncer l'existence de ce contrat de travail aux assurances sociales et à ce qu' U. _____ SA soit condamnée à payer aux assurances sociales, avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2009, toutes les charges sociales dues à V. _____.

. Par réponse du 29 août 2014, U. _____ SA a conclu, avec suite de frais et dépens, à libération.

Par déterminations du 27 octobre 2014, le demandeur a persisté dans les conclusions de sa demande.

Le 27 janvier 2015, le demandeur a déposé une réplique

contenant cinq allégués supplémentaires.

Par duplique du 13 mars 2015, U._____ SA a confirmé, avec suite de frais et dépens, les conclusions prises dans son mémoire de réponse du 29 août 2014.

Le demandeur s'est encore déterminé par une écriture du 18 juin 2015.

b) L'audience de jugement s'est tenue le 19 juin 2015 en présence des parties personnellement, assistées de leurs conseils respectifs.

En droit :

1.

1.1 Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 ; RS 272]). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). Le délai d'appel est suspendu durant les fêtes judiciaires, soit en particulier du 7^e jour avant Pâques au 7^e jour qui suit Pâques inclus (art. 145 al. 1 let. a CPC).

La Cour d'appel civile connaît de tous les appels formés en application de l'art. 308 CPC (art. 84 al. 1 LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979, RSV 173.01]).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile - compte tenu des fêtes judiciaires - par une partie qui 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 de V._____ est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135).

3.

3.1 L'appelant soutient que les parties étaient liées par un contrat de travail, alors que les premiers juges ont retenu avec l'intimée qu'il s'agissait d'un mandat.

Il invoque tout d'abord une constatation inexacte des faits, sans toutefois indiquer en quoi les faits retenus par les premiers juges seraient contraires aux éléments du dossier. Il se borne à procéder, par allégués, à un rappel des faits, en précisant, dans la partie « en droit » de son écriture, certains faits, tels que le paiement par U._____ SA de son assurance maladie, le fait qu'après son renvoi d'Angola, il ait travaillé à Nyon, au siège de la société, la mise à sa disposition d'un téléphone cellulaire, la possibilité d'utiliser son adresse électronique privée durant ses périodes de service et les motifs qui l'ont amené à se présenter en tant que consultant, respectivement auditeur dans son curriculum vitae. Mis à part ce dernier élément – qui, pour autant qu'il puisse être vérifié, n'est toutefois pas pertinent (consid. 3.3 *infra*) –, tous les autres faits invoqués par l'appelant, qui résultent soit des échanges de courriers/courriels entre les parties, soit des tableaux récapitulatifs de l'appelant, ont été exposés par les premiers juges.

Au demeurant, l'état de fait du jugement entrepris est conforme aux pièces du dossier et a été complété sur la base de celles-ci.

3.2

3.2.1 En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer 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). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais aussi le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse des déclarations antérieures à la conclusion du contrat, des projets de contrat, de la correspondance échangée ou encore de l'attitude des parties après la conclusion du contrat (TF 4A_65/2012 du 21 mai 2012 consid. 10.2 ; Winiger, Commentaire romand, Code des obligations I, 2^e éd., 2012, n^{os} 15 ss, spéc. n^{os} 25 et 32-34 ad art. 18 CO). La recherche de la volonté réelle des parties est qualifiée d'interprétation subjective (ATF 131 III 606 consid. 4.1 p. 611; ATF 125 III 305 consid. 2b p. 308). Déterminer ce qu'un cocontractant savait et voulait au moment de conclure relève des constatations de fait (ATF 131 III 606 consid. 4.1 p. 611; ATF 128 III 419 consid. 2.2 p. 422).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et comportements des parties selon le principe de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait de bonne foi être comprise en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1). Cette interprétation dite objective, qui relève du droit, s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 131 III 377 consid. 4.2.1; ATF 119 II 449 consid. 3a), à l'exclusion des circonstances postérieures (ATF 132 III 626 consid. 3.1). L'application du principe de la confiance est une question de droit ;

cependant, pour trancher cette question, le juge doit se fonder sur le contenu des manifestations de volonté et sur les circonstances, dont la constatation relève du fait (ATF 135 III 410 consid. 3.2).

La qualification juridique d'un contrat est une question de droit (ATF 131 III 217 consid. 3 p. 219). Le juge détermine ainsi librement la nature de la convention d'après l'aménagement objectif de la relation contractuelle (*objektive Vertragsgestaltung*), sans être lié par la qualification même concordante donnée par les parties (ATF 84 II 493 consid. 2; TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 5.3, résumé in JdT 2012 II 198). La dénomination d'un contrat n'est pas déterminante pour évaluer sa nature juridique (art. 18 al. 1 CO; ATF 129 III 664 consid. 3.1).

En bref, le juge doit s'efforcer de rechercher la réelle et commune intention des parties sur tous les points sur lesquels une telle volonté peut être établie. Sur la base de l'ensemble des déclarations et comportements des parties, le juge doit déterminer la nature juridique de la convention en se référant aux éléments constitutifs des types de contrats entrant en considération et aux critères de distinction posés par la jurisprudence et la doctrine (TF 4A_200/2015 du 3 septembre 2015 consid. 4.1.4).

3.2.2

3.2.2.1 A teneur de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. Est aussi réputé contrat individuel de travail le contrat par lequel un travailleur s'engage à travailler régulièrement au service de l'employeur par heures, demi-journées ou journées (travail à temps partiel) (art. 319 al. 2 CO).

Les éléments caractéristiques du contrat de travail sont une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération (TF 4P.337/2005 du 21 mars 2006 consid. 3.3.2 et les références citées).

Par le contrat de travail, le travailleur s'engage à mettre à disposition de son employeur tout ou partie de sa force de travail pour une durée déterminée ou indéterminée. Le contrat de travail est donc un contrat de durée, la fourniture de la prestation de travail s'étalant dans le temps. Le contrat ne s'éteint pas par l'échange d'une prestation et d'une contre-prestation, mais par l'écoulement du temps convenu (contrat de durée déterminée) ou par le congé donné par l'une des parties (contrat de durée indéterminée) (Philippe Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, pp. 2ss).

Le salaire est à tel point typique du contrat de travail que, souvent, le mot « salarié » se trouve utilisé pour désigner le travailleur. Il n'y a pas de contrat de travail lorsque la personne qui déploie l'activité entend agir à titre gratuit. Le salaire est calculé d'après le temps (à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à l'année, etc.) ou selon le résultat (salaire aux pièces, à la tâche, à la commission, etc..). Le salaire au temps paraît le plus courant. Il illustre le fait que la rémunération est versée en contrepartie du temps mis par le travailleur à la disposition de l'employeur. Sous l'angle de la rémunération, le contrat de travail ne se distingue pas toujours clairement des autres contrats voisins. En effet, un garagiste (entrepreneur) ou un avocat (mandataire) facture souvent (mais non pas exclusivement) ses interventions à l'heure. La différence d'avec le contrat de travail, ici, est que la rémunération de l'entrepreneur ou du mandataire rétribue l'ouvrage ou l'activité même et non pas la mise à disposition du temps (Aubert, *Commentaire romand*, op. cit., p. 1967).

3.2.2.2 Le mandat est un contrat par lequel le mandataire s'oblige, dans les termes de la convention, à gérer l'affaire dont il s'est chargé ou à rendre les services qu'il a promis (art. 394 al. 1 CO).

L'obligation principale du mandataire est un *facere*. Il s'engage à fournir sa diligence en vue d'atteindre le résultat escompté, mais celui-ci, en raison de son caractère aléatoire, n'est pas dû. Si le résultat n'est pas atteint, mais que le mandataire a correctement mis ses moyens au service du mandant, il y a parfaite exécution du mandat. Autrement dit, le

mandataire s'engage à mettre en œuvre ses connaissances, sa technique et ses équipements sans promettre pour autant un résultat (ATF 127 III 328 consid. 2a ; JdT 2001 I 254 ; ATF 109 II 34 consid. 3a).

3.2.2.3 Le contrat de travail se distingue avant tout des autres contrats de prestation de services, en particulier du mandat, par l'existence d'un lien de subordination (ATF 125 III 78 consid. 4; ATF 112 II 41 consid. 1 a/aa p. 46 et consid. 1 a/bb in fine p. 47; cf. aussi ATF 134 III 102 consid. 3.1.2; ATF 130 III 213 consid. 2.1 p. 216), qui place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel, et dans une certaine mesure économique (cf. ATF 121 I 259 consid. 3a p. 262; ATF 107 II 430 consid. 1; ATF 95 I 21 consid. 5b p. 25). Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée (TF 4A_602/2013 du 27 mars 2014 consid. 3.2; TF 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 5.6.1). Le mandataire, en revanche, doit certes suivre les instructions du mandant, mais il agit indépendamment et sous sa seule responsabilité, alors que le travailleur se trouve au service de l'employeur; d'autres indices complémentaires peuvent également aider à la distinction, tel que l'élément de durée propre au contrat de travail, alors que le mandat peut aussi n'être qu'occasionnel (TF 4A_200/2015 précité consid. 4.2.1).

Les critères formels, tels que l'intitulé du contrat, les déclarations des parties ou les déductions aux assurances sociales, ne sont pas déterminants. Il faut bien plutôt tenir compte de critères matériels relatifs à la manière dont la prestation de travail est effectivement exécutée, tels que le degré de liberté dans l'organisation du travail et du temps, l'existence ou non d'une obligation de rendre compte de l'activité et/ou de suivre les instructions, ou encore l'identification de la partie qui supporte le risque économique (TF 2C_714/2010 du 14 décembre 2010 consid. 3.4.2).

Le critère de la subordination doit toutefois être relativisé en ce qui concerne les personnes exerçant des professions typiquement

libérales ou ayant des fonctions dirigeantes. L'indépendance de l'employé est alors beaucoup plus grande et la subordination est alors essentiellement organisationnelle (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, p. 21). Dans un tel cas, plaident notamment en faveur du contrat de travail la rémunération fixe ou périodique, la mise à disposition d'une place de travail et des outils de travail, ainsi que la prise en charge par l'employeur du risque de l'entreprise (Staehein, Zürcher Kommentar, 4^e éd. 2006, n. 33 ad art. 319 CO; cf. aussi Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, n. 44 ad art. 319 CO); le travailleur renonce à participer au marché comme entrepreneur assumant le risque économique et abandonne à un tiers l'exploitation de sa prestation, en contrepartie d'un revenu assuré (TF 4A_602/2013 du 27 mars 2014 consid. 3.2; Rehbinder/Stöckli, op. cit., n. 64 ad art. 319 CO).

Seul l'examen de l'ensemble des circonstances du cas concret permet de déterminer si le travail est effectué de manière dépendante ou indépendante (ATF 129 III 664 consid. 3.2 p. 668; ATF 112 II 41 consid. 1 a/aa p. 46 et les références; TF 4C.419/1999 du 19 avril 2000 consid. 1 a).

3.3 En l'espèce, même sans s'en tenir à la désignation de la défenderesse comme « mandant » dans le contrat signé par les parties, il apparaît clairement que les parties n'ont pas eu l'intention de se lier par un contrat de travail (interprétation subjective [consid. 3.2.1 *supra*]). Le demandeur a été engagé comme « consultant », par un contrat défini comme un « contrat-cadre », avec des rémunérations fixées en euros et calculées par journée passées à l'étranger. Quoi que le demandeur en dise en procédure, la situation juridique ne pouvait qu'être tout à fait claire pour lui, qui a passé toute sa carrière comme cadre supérieur dans des entreprises à vocation internationale et qui a même été à une époque responsable des ressources humaines dans l'une de ces entreprises. Or, à aucun moment, avant, pendant et après les relations contractuelles, le demandeur ne s'est-il considéré comme un employé ou s'est-il prévenu d'une telle qualité. Même après la résiliation du contrat, il n'y a jamais eu de référence quelconque à un contrat de travail ni à des prétentions

relevant d'un contrat de travail, la première mention d'un tel contrat de travail ne se trouvant que dans la requête de conciliation.

Les premiers juges, se livrant à une interprétation sous l'angle du principe de la confiance, ont relevé :

- que les termes utilisés dans le contrat - mandat/consultant - paraissaient à première vue clairs et non équivoques ;
- que la présentation de l'activité faite - plusieurs mois après le début des relations contractuelles - par le demandeur dans son curriculum vitae montrait bien qu'il s'agissait d'une activité professionnelle d'un type tout à fait différent des activités antérieures, l'absence de toute référence à un employeur n'étant pas la moindre de ces différences ;
- que la rédaction de rapports par le demandeur au terme de chacune de ses missions faisait typiquement partie de l'activité d'un consultant ;
- que la rémunération allouée uniquement en fonction des jours effectivement travaillés (*contra* art. 324 CO) était un indice de plus ;
- que le fait pour le demandeur de payer lui-même l'entier de ses charges et des primes d'une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie plaidaient aussi pour une activité indépendante ;
- qu'il n'y avait pas vraiment de rapport de subordination, le demandeur établissant lui-même ses plannings à l'avance ;
- que le demandeur ne recevait aucune instruction particulière quant à la manière d'effectuer ses missions.

L'appelant admet qu'il effectuait des prestations de conseil mais conteste sans motif pertinent que cela joue un rôle dans la qualification du contrat ; or, cet élément est d'autant plus important qu'il va dans le sens de la description faite par l'appelant lui-même de son activité dans son curriculum vitae, dans lequel il n'indique d'ailleurs, dans la rubrique consacrée à l'activité litigieuse et contrairement aux autres activités précédentes, aucun nom d'employeur. A cet égard, l'argument de la prétendue nécessité de se présenter comme consultant, respectivement auditeur dans son curriculum vitae pour pouvoir séjourner en Afrique n'est pas pertinent, dès lors que l'activité exercée par V._____ consistant à « donner des conseils et propos[er] des solutions à U._____ afin de lui

permettre d'optimiser la gestion de ses fichiers » – telle que décrite par l'appelant lui-même (appel, p. 21, par. 8) – reflétait bel et bien celle de *consulting*. Cette allégation ne repose d'ailleurs sur aucun élément concret et n'est attestée par aucun témoin, contrairement à ce que prétend l'appelant (cf. all. 14 de la demande, auquel renvoie le demandeur dans ses déterminations du 27 octobre 2014 ad all. 50 de la réponse). L'appelant invoque à l'appui de son argument son expulsion d'Angola en novembre 2011 « faute de documents corrects qui auraient dû [lui] être fournis par U._____ » (pièce 5 du bordereau du 8 avril 2014 ; cf. demande, all. 14) ; or, les raisons de sa prétendue expulsion – contestée par l'intimée (réponse, p. 2 et all. 50) – ne sont attestées par aucun élément du dossier, le témoin K._____ s'étant limité à déclarer sur ce point qu'il n'était pas en mesure de dire ce qui s'était réellement passé (pv des opérations, p. 10 *in initio*).

Contrairement à ce que soutient ensuite l'appelant, le fait que la défenderesse se soit engagée à couvrir les frais « pour une assurance tous risques pendant les missions » ne constitue pas un élément décisif en faveur de l'existence d'un contrat de travail.

Quant au critère de subordination, qui fait l'objet des pages 20 et 21 de l'appel, son importance doit être relativisée dans la mesure où, comme l'appelant le reconnaît lui-même (appel, p. 21, par. 8), il exerçait une activité « essentiellement libérale et dirigeante » (cf. consid. 3.2.2.3 *supra*). Certes, l'appelant ne choisissait pas le lieu de ses missions et le contenu de celles-ci faisait l'objet d'instructions données par la défenderesse. Mais tel est le lot des mandataires comme des employés et, au contraire, l'indépendance dont bénéficiait l'appelant dans l'exécution des instructions données tend à corroborer l'existence d'un mandat. Il apparaît manifestement que, une fois sur place, le demandeur s'organisait comme il le souhaitait pour remplir la mission de *consulting* qui lui avait été confiée.

Le fait que l'appelant établissait lui-même à l'avance son planning, sur lequel figuraient en alternance ses plages de disponibilité et

de repos, tend lui aussi à corroborer l'existence d'un mandat, comme le fait que, requis de modifier ce planning à la dernière minute en août 2012, l'appelant ait, dans son courriel du 15 août 2012 à K._____, indiqué sans plus amples développements qu'il n'était pas disponible pour des « obligations privées » (aucun élément au dossier ne permettant d'attester qu'il s'agissait de « rendez-vous médicaux », comme il le prétend dans son appel). On se trouve donc dans une situation qui n'est pas comparable à celle d'un travail à temps partiel sur appel et il est faux de prétendre que le moment et la durée de la prestation de l'intéressé étaient, en l'occurrence, définis par l'employeur (appel, p. 24, par. 5). Le fait que l'appelant ait été engagé pour accomplir des « missions ponctuelles de remplacement des expatriés ou de renfort aux agences U._____ » n'est à cet égard pas déterminant et rien au dossier ne permet de retenir qu'il ait effectivement remplacé des « collègues absents », comme il le prétend, le témoin K._____, entendu sur ce point, s'étant limité à dire qu'il était « possible » qu'il l'ait fait et la proposition de l'appelant dans ce sens, formulée au terme de son courrier du 18 juillet 2012, étant demeurée sans suite.

L'appelant soutient à tort que la défenderesse n'aurait « jamais contesté » le fait que lorsqu'aucun travail ne lui était confié durant ses périodes de disponibilité, il se considérait comme étant « en service rémunéré », comme il l'a écrit dans ses courriers des 5 janvier, 9 août et 28 novembre 2012. Il suffit en effet de se référer au courrier de la défenderesse du 11 janvier 2013, par lequel celle-ci a, en réponse à la lettre du demandeur du 28 novembre 2012, clairement indiqué que seuls les frais engendrés lors de sa dernière mission (du 4 octobre au 9 novembre 2012) validée par la direction d'U._____ SA lui seraient remboursés et qu'elle n'entrait pas en matière sur les autres missions auxquelles le demandeur faisait référence, dès lors que celles-ci n'avaient selon elle jamais eu lieu.

On ne peut rien tirer non plus de la référence à un « salaire » dans les courriels des 25 et 31 juillet 2012 invoqués par l'appelant en page 7 de son appel : on constate en effet que, dans d'autres courriels de

l'appelant, il est question deux fois d'un « virement » et une fois d'une « note de frais ». Au contraire, le fait que la rémunération était versée « par mission » et sur le seul critère du nombre de journées passées à l'étranger, comme le démontrent clairement les montants que le demandeur a réclamés à la défenderesse - figurant dans son tableau récapitulatif annexé à son courrier du 28 novembre 2012 et dans celui du 28 septembre 2013 -, plaide pour une activité indépendante.

Au surplus, la stipulation de la rémunération en euros contribue elle aussi à exclure que les parties aient voulu se lier par un contrat de travail soumis au droit suisse.

Le critère du risque économique doit également être relativisé. L'appelant ne supportait évidemment pas le risque économique des activités africaines de la défenderesse, mais, comme pour d'autres consultants et mandataires, il supportait le risque économique de sa propre activité de consultant.

Enfin, si l'appelant a régulièrement fourni ses services à U. _____ SA pendant environ trois ans, on ne saurait affirmer de manière péremptoire, comme le fait l'intéressé, qu'il devait travailler « uniquement [pour] U. _____ SA ». Les deux témoins entendus ont en effet clairement expliqué qu'il n'était pas formellement interdit au demandeur de travailler pour d'autres sociétés, même si cela aurait fortement déplu à la défenderesse.

Au vu de l'ensemble de ces éléments et de la jurisprudence précitée (cf. consid. 3.2 *supra*), c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail, mais par un contrat de mandat. Ils étaient fondés à rejeter les prétentions en paiement du demandeur, qui reposent sur un contrat de travail dont l'existence est niée en l'espèce. Par ailleurs, il n'est pas contesté que la rémunération convenue a été octroyée à concurrence de l'activité effectivement déployée, l'appelant réclamant uniquement le paiement de

son salaire correspondant aux jours non travaillés et de celui afférent aux vacances, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y arrêter.

4. En conclusion, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'300 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer et n'ayant par conséquent pas encouru de frais pour la procédure d'appel (cf. art. 95 al. 2 CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'300 fr. (deux mille trois cents francs), sont mis à la charge de l'appelant V._____.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 12 juillet 2016

Le dispositif du présent arrêt est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète à :

- Me Julien Fivaz (pour V. _____),
- Me Patricia Michellod (pour U. _____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de La Côte.

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), le 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).

Le greffier :