Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.282/2006 /ech

Arrêt du 1er mars 2007
Ire Cour de droit civil

Composition
MM. et Mme les Juges Corboz, Président, Rottenberg Liatowitsch et Kolly.
Greffière: Mme Godat Zimmermann.

Parties
X._____ SA,
défenderesse et recourante principale, représentée par Me Bernard Katz,

contre

Y._____,
demandeur, intimé et recourant par voie de jonction, représenté par Me Christian Dénériaz.

Objet
contrat de travail; licenciement abusif,

recours en réforme et recours joint contre le jugement de la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 23 février 2006.

Faits :
A.
En octobre 1981, V._____ SA a engagé Y._____ comme conseiller pour le placement de personnel fixe et temporaire, chef d'agence et responsable du service technique. Le salaire était fixé à 3'000 fr. par mois; l'employé percevait en outre une indemnité de 500 fr. pour les frais de déplacement ainsi qu'une commission de 4% sur le chiffre d'affaires mensuel dépassant 50'000 fr.

A une date indéterminée, la raison sociale V._____ SA a été modifiée en W._____ SA.

Le 9 mai 1994, W._____ SA et Y._____ ont signé un avenant au contrat de travail, qui porte en particulier sur les points suivants:

«Rémunération
1. Salaire Sfr. 3'100.-
Frais Sfr. 500.-
Total mensuel Sfr. 3'600.-

2. Commission: une commission de
a) 4% du chiffre d'affaire (sic) de l'agence dépassant sfr. 80'000.- par mois
(...)
vous est allouée. Cette commission est dépendante de la marge brute fixée par l'employeur à 25% sur le chiffre d'affaire (sic) temporaire et sur le chiffre d'affaire (sic) des placements fixes celui-ci multiplie (sic) par quatre. Le chiffre d'affaire (sic) sera corrigé à la hausse ou à la baisse en fonction de la marge brute de l'agence.
(...) La commission sera revue en fin d'année en fonction de la marge définitive tenant compte des mauvais payeurs, faillites, etc.»

En 1994, A._____ a vendu la totalité du capital-actions de W._____ SA au groupe américain X._____. A l'époque, Y._____ était directeur régional de la société. A._____ a quitté l'entreprise à fin 1996, ce qui a affecté Y._____. Dès 1997, ce dernier s'inquiétait des intentions de l'actionnaire américain.

Le 19 décembre 1997, W._____ SA est devenue X._____ SA.

A la même période, Y._____ a rencontré B._____ et C._____, respectivement directeur général et directeur financier de X._____ SA, afin de discuter du budget 1998 des agences dépendant du directeur régional. L'établissement du budget devait notamment permettre de revoir les structures de salaire de la société; pour Y._____, cela signifiait un revenu annuel ramené à un montant oscillant entre 180'000 fr. et 200'000 fr. Lors de la discussion, le directeur régional a tenté de justifier sa rémunération et s'est opposé à une réduction de salaire.

Par lettre du 12 mars 1998, X._____ SA a licencié Y._____ pour le 30 juin 1998, sans indication de motifs. Le directeur régional était libéré immédiatement de son obligation de travailler.

Par courrier du 13 mars 1998, Y._____ a demandé à l'employeur de lui donner par écrit les raisons de son licenciement.

Dans sa réponse du 20 mars 1998, X._____ SA a fait observer à l'employé qu'il connaissait les motifs de la résiliation, lesquels lui avaient été communiqués oralement.

Par lettre du 25 mars 1998, Y._____ a insisté auprès de l'employeur pour obtenir les motifs de son licenciement par écrit.

Dans un courrier du 16 avril 1998, X._____ SA ne s'est pas prononcée sur cette question, mais a fait savoir à l'employé que la ristourne dont il était redevable pour 1997 s'élevait à 66'951 fr.15.

Enfin, le 29 avril 1998, l'entreprise a adressé à Y._____ une lettre qui contient le passage ci-après:

«L'énumération, non exhaustive, des motifs [de licenciement]est la suivante:
- mauvais résultat financier 1997 de votre agence de Lausanne
- suivi insuffisant du contentieux
- transmission insuffisante voire inexistante de l'information aux
collaborateurs de vos agences
- non respect ou un respect insuffisant des directives et instructions générales de l'employeur
- mauvaise gestion du personnel.
Il convient de relever que les motifs sont donnés non pas dans un ordre d'importance, mais aléatoire.»
Par lettre du 12 mai 1998, Y._____ a contesté chacun des motifs de licenciement invoqués.

Selon les décomptes établis par l'employeur, le revenu de l'employé était de 23'033 fr.15 en mars 1998, 36'381 fr.25 en avril 1998 et 22'582 fr.65 en mai 1998.
B.
Par demande du 23 octobre 1998, Y._____ a ouvert action contre X._____ SA en paiement d'un montant à préciser en cours d'instance, mais qui ne sera pas inférieur à 370'000 fr., avec intérêts à 5% dès le 1er juillet 1998. Dans ses prétentions, le demandeur incluait notamment un solde de salaire de 98'279 fr.50 au 30 juin 1998 ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif équivalant à six mois de salaire.

En cours de procédure, une expertise comptable a été confiée à D._____.

Par jugement du 23 février 2006 dont les considérants ont été expédiés le 20 juin 2006, la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud a condamné X._____ SA à payer à Y._____ la somme de 139'921

fr.80, avec intérêts à 5% dès le 1er juillet 1998. Ce montant représente 39'921 fr.80 à titre de solde de salaire au 30 juin 1998 et 100'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
C.
X._____ SA interjette un recours en réforme. Elle conclut à la réforme du jugement cantonal en ce sens qu'elle ne doit aucun montant au demandeur.

Y._____ propose le rejet du recours. Il dépose par ailleurs un recours joint qui tend à l'augmentation de l'indemnité pour licenciement abusif à 168'370 fr.

X._____ SA conclut au rejet du recours joint.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Le jugement querellé a été rendu avant l'entrée en vigueur de la LTF, le 1er janvier 2007. Conformément à l'art. 132 al. 1 LTF, la procédure reste soumise à l'OJ.
1.1 Interjeté par la partie qui a succombé 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 principal est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) et dans les formes requises (art. 55 OJ). Il en va de même du recours joint (art. 59 al. 1, 2 et 3 OJ).
1.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral (art. 43 al. 1 OJ). Il ne permet en revanche pas d'invoquer la violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2e phrase OJ), ni la violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités).

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; ATF 130 III 102 consid. 2.2. p. 106, 136 consid. 1.4. p. 140; 127 III 248 consid. 2c).

Dans la mesure où la partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 127 III 248 consid. 2c). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours en réforme n'est donc pas ouvert pour remettre en cause l'appréciation des preuves et les constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 136 consid. 1.4 p. 140; 128 III 271 consid. 2b/aa p. 277; 127 III 248 consid. 2c p. 252).
1.3 Au surplus, la juridiction de réforme ne peut aller au-delà des conclusions des parties; en revanche, elle n'est liée ni par les motifs développés dans les écritures (art. 63 al. 1 OJ; ATF 128 III 411 consid. 3.2.2 p. 415), ni par l'argumentation juridique suivie par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4 p. 140; 128 III 22 consid. 2e/cc; 127 III 248 consid. 2c; 126 III 59 consid. 2a).

Sur le recours principal:
2.
Selon la défenderesse, la cour cantonale a commis une inadvertance manifeste en omettant de déduire des commissions dues au demandeur le montant de 49'623 fr.65, qui correspond aux commissions sur les recettes provenant du contrat passé avec E._____. La défenderesse se réfère à cet égard à la page 24 de l'expertise.
2.1 La jurisprudence n'admet l'existence d'une inadvertance manifeste au sens de l'art. 63 al. 2 OJ que lorsque l'autorité cantonale a omis de prendre en considération une pièce déterminée, versée au dossier, ou l'a mal lue, s'écartant par mégarde de sa teneur exacte, en particulier de son vrai sens littéral (ATF 115 II 399 consid. 2a p. 399/400; 109 II 159 consid. 2b p. 162; cf. également ATF 121 IV 104 consid. 2b p. 106). Il en va ainsi, par exemple, lorsque l'autorité cantonale commet une erreur de lecture ou ne prend pas en considération la relation évidente existant entre différentes pièces du dossier. Dès l'instant où une constatation de fait repose sur

l'appréciation, même insoutenable, d'une preuve, d'un ensemble de preuves ou d'indices, une inadvertance est exclue (Poudret, COJ II, n. 5.4 ad art. 63).
2.2 Pour autant qu'il soit recevable, le moyen est mal fondé. Le montant de 49'623 fr.65 évoqué par l'expert représentait les commissions sur le contrat E._____ dans l'hypothèse où le demandeur avait droit à une provision sur les affaires conclues avec ce client. Or, le demandeur a précisément renoncé à cette prétention dans son mémoire de droit devant la cour cantonale, qui relève à ce sujet que les recettes liées à E._____ ont toujours été exclues du chiffre d'affaires à la base du calcul des commissions. Cette prétention supplémentaire ne figure pas dans les décomptes pris en considération par la Cour civile de sorte que celle-ci n'avait aucune raison de déduire le montant de 49'623 fr.65 du solde de salaire au 30 juin 1998.
3.
En deuxième lieu, la défenderesse fait valoir que les griefs adressés au demandeur dans la lettre du 29 avril 1998 ont été établis, contrairement à ce que la cour cantonale a admis. Dès lors que les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont avérés, la résiliation ne saurait être abusive.
3.1 Selon le jugement attaqué, le motif réel du licenciement réside dans le refus du demandeur d'accepter une réduction de sa rémunération, et non dans les raisons invoquées dans la lettre du 29 avril 1998. Sur ce dernier point, la cour cantonale a jugé qu'aucun des griefs énumérés par l'employeur n'était établi.
3.2 Les motifs de la résiliation relèvent du fait et, partant, lient le Tribunal fédéral saisi d'un recours en réforme (art. 63 al. 2 OJ; ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702; 127 III 86 consid. 2a; 115 II 484 consid. 2b p. 486).

Dans la mesure où elle entend remettre en cause le motif du licenciement retenu par la cour cantonale, la défenderesse formule une critique irrecevable dans un recours en réforme.

Au surplus, elle cherche à démontrer que les reproches adressés au demandeur dans la lettre du 29 avril 1998 sont fondés. Pour ce faire, elle se livre à sa propre appréciation des preuves, reprenant tel extrait de l'expertise qui figure dans le jugement attaqué et sélectionnant les témoignages à sa guise. Conformément aux principes rappelés ci-dessus (consid. 1.2), un tel procédé n'a pas sa place dans un recours en réforme.

Le deuxième moyen soulevé par la défenderesse est irrecevable.
4.
A lire le recours, le motif du congé retenu par la cour cantonale ne rendrait de toute façon pas le licenciement abusif. La défenderesse fait valoir que la réduction de salaire proposée, même importante, s'inscrivait dans le cadre d'une restructuration de l'échelle des rémunérations de tous les collaborateurs et qu'elle était licite en soi.
4.1 D'après le jugement attaqué, le licenciement du demandeur est abusif à un double titre. D'une part, même si le principe de la diminution de la rémunération n'est pas contraire au droit, la division quasiment par deux du revenu, en une seule fois, sans nécessité économique apparente, exprime un mépris pour la personnalité du travailleur qui a oeuvré pour l'entreprise avec diligence et fidélité pendant seize ans. La cour cantonale y voit une attitude contraire à l'art. 328 al. 1 CO. D'autre part, les juges vaudois estiment que le comportement adopté par l'employeur à l'occasion du licenciement est également abusif; loin d'assumer sa décision de résilier le contrat d'un directeur d'agence trop cher, la défenderesse a fait croire à tort qu'elle avait des reproches à adresser à son employé et a du reste répandu le bruit de ses griefs inexacts jusqu'à deux ans après le licenciement.
4.2 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive et un abus du droit de mettre un terme au contrat de travail peut également se rencontrer dans d'autres situations, qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés à l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116/117; 131 III 535 consid. 4.1 et 4.2 p. 537/538).

Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple

une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538/539; 125 III 70 consid. 2b p. 73).

Lorsque la résiliation par une partie est fonction du refus par l'autre partie d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence d'un congé-modification («Änderungskündigung»). Le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. En revanche, dans le congé-modification au sens large, les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés; une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification des obligations contractuelles (ATF 123 III 246 consid. 3 p. 248/249). En principe, le congé-modification n'est pas abusif, mais il peut l'être dans certaines circonstances. Ainsi, il y a abus lorsque le travailleur est licencié parce qu'il n'a pas accepté des modifications du contrat qui devaient entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de congé (ATF 123 III 246 consid. 3b p. 250 et consid. 4a p. 251). La résiliation est également abusive lorsqu'elle sert de moyen de pression pour imposer au travailleur une modification défavorable du contrat, sans qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de
l'entreprise ou aux conditions du marché (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72; 123 III 246 consid. 3b p. 250/251 et les références). Un congé-modification sera en outre qualifié de congé-représailles, abusif conformément à l'art. 336 al. 1 let. d CO, lorsqu'il est signifié au salarié parce que celui-ci refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, une convention collective ou un contrat-type applicables (arrêt 4C.7/1999 du 13 juin 2000, consid. 3, reproduit in SJ 2001 I p. 49; Gabriel Aubert, Commentaire romand, n. 10 ad art. 336 CO).
4.3 Dans sa lettre du 29 avril 1998, la défenderesse n'a pas donné le véritable motif du licenciement, mais a justifié la résiliation du contrat de travail par des griefs qui n'étaient pas avérés.

Il n'y a pas de présomption légale du caractère abusif d'un congé lorsque la motivation invoquée est fausse. La violation de l'obligation de motiver (art. 335 al. 2 CO) ne peut entraîner que des sanctions indirectes dans le procès opposant employeur et travailleur, que ce soit au niveau de la répartition des frais et dépens ou de l'appréciation des preuves (ATF 121 III 60 consid. 3b p. 62). Sur ce dernier point, le Tribunal fédéral a admis précisément que le juge pouvait présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvenait à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Cet allègement de la preuve permet de tenir compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve du motif réel du licenciement (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703 et les arrêts cités).

En l'espèce, le demandeur est parvenu à faire apparaître les motifs invoqués par la défenderesse comme non réels, mais, en plus, le motif véritable du licenciement a été établi. Or, c'est bien ce motif-ci qui est déterminant pour juger du caractère abusif ou non de la résiliation. Le fait que les motifs avancés par l'employeur étaient des prétextes ne revêt alors plus aucune pertinence. En particulier, un licenciement signifié pour un motif, par hypothèse licite, ne saurait devenir abusif parce que l'employeur a invoqué - faussement - d'autres motifs.

La cour cantonale souligne que la défenderesse a tout d'abord refusé de donner les raisons du licenciement et que les motifs invoqués dans la lettre du 29 avril 1998 mettaient en doute, à tort, les compétences professionnelles du demandeur. Elle y voit un comportement abusif, résidant dans la manière dont l'employeur a mis un terme au contrat.

En bonne logique, le caractère abusif ou non d'un licenciement s'apprécie au moment où celui-ci est signifié. Le comportement ultérieur de la partie qui donne le congé est sans incidence sur cette question. Il peut, le cas échéant, engager la responsabilité civile de ladite partie, mais non rendre abusif, après coup, un congé qui ne l'était pas lors de sa notification.

En l'occurrence, l'employeur n'a pas fourni de motifs au travailleur lorsqu'il lui a signifié son licenciement. En soi, ce comportement n'est pas constitutif d'un abus. Quant à l'attitude adoptée postérieurement par la défenderesse, qui a finalement motivé la résiliation par des griefs non avérés, elle n'est pas déterminante pour juger du caractère éventuellement abusif du licenciement, contrairement à ce que la cour cantonale a admis. Selon

l'issue de la procédure (cf. consid. 4.4 infra), elle peut en revanche être prise en compte lors de la répartition des frais et dépens cantonaux.
4.4 La résiliation du 12 mars 1998 est un congé-modification au sens large, sans que cette qualification ne soit importante en l'espèce pour l'analyse juridique (cf. Thomas Geiser, Die Änderungskündigung im schweizerischen Arbeitsrecht, in AJP/PJA 1/1999, p. 61).

Il ressort des constatations cantonales que les parties ont évoqué la réduction du salaire en décembre 1997, dans le cadre de la discussion sur le budget 1998. On ignore toutefois la date exacte à laquelle cette diminution de revenu proposée par l'employeur aurait dû entrer en vigueur. Comme il n'est pas établi que le demandeur ait refusé une réduction de salaire immédiate, ou en tout cas, effective avant l'échéance contractuelle, le congé n'apparaît pas abusif sous cet angle.

La cour cantonale attribue un grand poids à l'importance de la réduction de salaire proposée: le revenu annuel du demandeur aurait passé à 180'000 fr., voire 200'000 fr., représentant un peu plus de la moitié de sa rémunération d'alors. En elle-même, la mesure de la réduction du salaire n'est pas déterminante (cf. ATF 123 III 246 consid. 4 p. 251); celui dont le revenu est considéré comme beaucoup trop élevé n'a pas à être mieux protégé que celui dont le salaire n'est que légèrement trop haut. En revanche, la question se pose de savoir si le salaire proposé était conforme à d'éventuels revenus minimaux prévus conventionnellement ou légalement. A cet égard, aucun élément du jugement attaqué ne permet de conclure qu'une rémunération annuelle d'environ 180'000 fr. pour un directeur régional d'une agence de travail temporaire n'atteint pas un salaire minimal qui serait applicable en la matière.

En ce qui concerne la justification matérielle de la modification des conditions de travail, la Cour civile a considéré qu'il était «difficile, voire impossible de se prononcer sur le fait que la marche de l'entreprise, voire les besoins du marché, nécessitait une réduction du salaire du demandeur». Plus loin, elle a estimé qu'une diminution de salaire de près de 50% ne répondait pas à une «nécessité économique apparente». Ce faisant, les juges vaudois n'ont pas tranché la question de savoir si la réduction de salaire proposée obéissait à un motif économique. Le jugement attaqué ne contient aucune constatation sur les raisons qui ont conduit l'entreprise à proposer une telle diminution de la rémunération du demandeur. Certes, la cour cantonale a relaté le témoignage de C._____. Selon l'ancien directeur financier de la défenderesse, la société cherchait à standardiser la rémunération de tous les chefs d'agence; il a également déclaré que le salaire de B._____, directeur général, était moins élevé que celui du demandeur. La Cour civile n'a toutefois pas pris position sur ce témoignage.

Sur le vu de ce qui précède, le recours principal doit être admis partiellement, dans la mesure où il est recevable. Il convient d'annuler le jugement attaqué et de renvoyer la cause à la cour cantonale pour qu'elle complète les faits (art. 64 al. 1 OJ) et se prononce à nouveau sur le caractère abusif ou non du congé-modification du 12 mars 1998. C'est le lieu de préciser qu'un licenciement n'est abusif que s'il tend à imposer une modification des conditions de travail dépourvues de toute justification économique. Contrairement à ce que la cour cantonale laisse entendre par l'usage de l'expression «nécessité économique», l'admission d'un motif économique ne suppose pas que la survie de l'entreprise dépende de la modification des conditions de travail; il suffit qu'il existe des motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché (cf. consid. 4.2 supra).

Sur le recours joint:
5.
Le demandeur critique la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif allouée par la cour cantonale. Dès l'instant où le jugement cantonal est annulé et où la Cour civile doit se prononcer une nouvelle fois sur le caractère abusif ou non de la résiliation, on ignore à l'heure actuelle si le demandeur dispose d'une prétention fondée sur l'art. 336a al. 1 CO. Il ne se justifie dès lors pas de se déterminer sur son éventuelle ampleur, de sorte que le recours joint apparaît sans objet.

Sur les frais et dépens:
6.

Comme la valeur litigieuse, représentant la prétention du demandeur à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid. 5b p. 41), dépasse 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO). Dans son recours principal, la défenderesse s'opposait à une prétention d'environ 140'000 fr.; au mieux, elle obtiendra gain de cause sur 100'000 fr., soit un peu plus des deux tiers de la prétention globale. Par conséquent, les frais judiciaires afférents à cette procédure seront partagés entre les parties à raison d'environ un tiers à la charge de la défenderesse et deux tiers à la charge du demandeur (art. 156 al. 3 OJ). Il n'y a pas lieu de percevoir des frais judiciaires en relation avec le recours joint.

Le demandeur succombe partiellement dans la procédure de recours introduite par la défenderesse. En outre, en déposant un recours joint, il a pris le risque de le voir déclaré sans objet. Dans ces conditions, il versera des dépens réduits à la défenderesse (art. 159 al. 3 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours principal est admis partiellement, dans la mesure où il est recevable. Le jugement attaqué est annulé et la cause est renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.
Le recours joint est sans objet.
2.
Un émolument judiciaire de 3'700 fr. est mis à la charge du demandeur.

Un émolument judiciaire de 1'800 fr. est mis à la charge de la défenderesse.
3.
Le demandeur versera à la défenderesse une indemnité de 5'800 fr. à titre de dépens réduits.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud.
Lausanne, le 1er mars 2007
Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse
Le Président: La Greffière: