

BGer 4A_230/2019 vom 20. September 2019

Bundesgericht, 2019-09-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_230_2019

FR: TF 4A_230/2019 du 20 septembre 2019

IT: TF 4A_230/2019 del 20 settembre 2019

Erwägungen

E. 1

L'arrêt attaqué a été rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur d'un canton, qui a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant le recours en matière civile dans les affaires pécuniaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Au surplus, le recours est exercé par une partie qui possède un intérêt digne de protection à la modification de la décision entreprise et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF); il a été déposé dans le délai (art. 46 al. 1 let. a et 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral applique d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal. Cela n'implique pas qu'il examine toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, à l'instar d'un juge de première instance. Eu égard à l'obligation de motiver imposée par l' art. 42 al. 2 LTF , l'autorité de céans ne traite que les questions qui sont soulevées devant elle par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116; 140 III 86 consid. 2).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 140 III 115 , précité, consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions précitées seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (ATF 140 III 16 , précité, consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire - un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable -, mais si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait

présentés, avec référence aux pièces du dossier (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 140 III 86 , précité, consid. 2 p. 90; arrêt 4A_524/2018 du 8 avril 2019 consid. 2.1).

E. 2.3

Invoquant les art. 9 Cst. et 97 LTF, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir constaté les faits d'une manière manifestement incomplète et inexacte.

S'agissant plus précisément de l'appréciation des preuves, la décision n'est arbitraire que si le juge n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, s'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen de preuve important propre à modifier la décision attaquée ou encore si, sur la base des éléments recueillis, il a fait des déductions insoutenables (ATF 140 III 264 , précité, consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2).

E. 2.4

La recourante fait grief à la cour cantonale d'avoir omis de prendre en compte certaines déclarations faites par Q._____ au cours de son audition du 9 novembre 2017, à savoir: que l'octroi d'un STB dépendait des résultats de la société et de l'employée; que les performances de l'entreprise étaient appréciées au regard des objectifs de production, des revenus et des statistiques en matière de sécurité; que ces critères clés étaient en général des mesures objectives; que les éléments permettant de calculer les performances de l'entreprise (KPI) étaient les mêmes d'année en année, les objectifs à atteindre et leur importance étant toutefois susceptibles d'évoluer; que les résultats de l'entreprise étaient présentés sous la forme d'une "

score card " à l'ensemble des collaborateurs lors de réunions, les grilles d'évaluation n'étant pas distribuées aux employés mais uniquement projetées sur un écran; que des bonus avaient été versés en 2015. Selon la recourante, ces faits sont déterminants, puisqu'ils démontreraient que l'intimée ne conservait en réalité aucune marge d'appréciation concernant l'octroi du STB, en raison des critères clairement établis pour évaluer les performances de la société.

La cour cantonale a retenu, sur la base de l'interrogatoire de R._____, collaboratrice de l'intimée, que l'octroi d'un STB dépendait des résultats de l'entreprise et de la société. Aussi, cet élément a-t-il été pris en considération, ce que la recourante reconnaît du reste elle-même. Les juges cantonaux ont également constaté, en se fondant sur les déclarations faites par R._____, que le Comité exécutif fixait les critères (KPI) que la société devait remplir pour atteindre ses objectifs. A la fin de l'année, une fois les résultats connus, le Comité exécutif pouvait modifier ceux-ci à la hausse comme à la baisse, afin de tenir compte d'événements inhabituels ou de circonstances spéciales, rendant certains ajustements nécessaires en vue de présenter une image plus réaliste de la situation. La Cour de justice a relevé que les objectifs de l'entreprise, ainsi que leur pondération, pouvaient varier d'année en année. Elle a ainsi tenu compte du mécanisme d'évaluation des performances de la société explicité par R._____ et Q._____. Ce dernier s'est contenté d'énumérer quelques critères pour calculer la performance de la société (KPI), tout en soulignant que la société décidait quelques fois de modifier le résultat de façon discrétionnaire en raison de circonstances particulières, comme par exemple lors d'incidents terroristes survenus au Nigeria susceptibles d'affecter la production de l'entreprise. Les éléments invoqués par la recourante ont dès lors bien été pris en considération par les juges cantonaux et l'on ne décèle aucun arbitraire dans l'appréciation des preuves et

l'établissement des faits, qui, faut-il le rappeler, ne consistent pas à reproduire le contenu de pièces ou les déclarations des parties figurant au dossier, mais à apprécier ces éléments de preuve pour déterminer quels faits pertinents pour l'issue du litige peuvent être tenus - ou non - pour établis (cf. arrêt 4A_534/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.2.2). S'agissant de la déclaration faite par Q._____ selon laquelle les résultats de l'entreprise - présentés sous la forme d'une

scorecard - étaient communiqués aux collaborateurs lors de réunions annuelles, cet élément n'apparaît pas propre à modifier la décision attaquée et, partant, est dénué de pertinence. On relèvera au demeurant que le score de performance apparaissait sur les courriers adressés à l'employée pour l'informer de l'octroi d'un STB en 2013 et en 2014. Enfin, le fait que des bonus aient été versés en 2015 n'est pas décisif, puisque ceux-ci concernent l'exercice 2014, alors que la recourante réclame le versement d'un bonus pour l'année 2015.

Sur le vu de ce qui précède, le grief tiré d'un établissement arbitraire des faits se révèle mal fondé.

E. 3

Dans un second grief, la recourante soutient que la cour cantonale a considéré à tort qu'elle ne pouvait pas prétendre à l'octroi d'un STB pour l'année 2015. Avant d'examiner les mérites des critiques formulées par l'intéressée dans ce cadre-là, il convient de rappeler les principes juridiques applicables dans le domaine des bonus. Dans plusieurs arrêts récents, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de résumer sa jurisprudence en la matière (notamment: arrêts 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.1 et 5.2; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2 et 4.3 et les références citées; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3; 4A_290/2017 du 12 mars 2018 consid. 4.1).

Il en résulte qu'il faut distinguer les trois cas suivants: (1) le salaire - variable -, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit. Ce n'est que lorsque l'employé n'a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessoriété lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs, se pose, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus.

E. 3.1

On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2 p. 317; 129 III 276 consid. 2 p. 278; 109 II 447 consid. 5c p. 448).

E. 3.2

En revanche, on se trouve en présence d'une gratification - dans les cas n°

s 2 et 3 - lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable (ATF 141 III 407 , précité, consid. 4.1 et 4.2 p. 407 s.; 139 III 155 consid. 3.1 p. 157; arrêt 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1.2).

E. 3.2.1

Il y a un droit à la gratification - cas n° 2 - lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser (

Anspruch auf die Gratifikation), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 , précité, consid. 2 p. 317; 131 III 615 consid. 5.2 p. 620; arrêt 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2).

De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit toujours identique ou variable: il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 , précité, consid. 2.1; 131 III 615 , précité, consid. 5.2; arrêt 4A_172/2012, précité, consid. 8.2), l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables.

Il convient d'ajouter que, dans les deux situations, le travailleur n'a droit, aux termes de l' art. 322d al. 2 CO , à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu que s'il en a été convenu ainsi, ce qu'il lui incombe de prouver en vertu de l' art. 8 CC .

E. 3.2.2

Il n'y a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus; il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité).

De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due.

Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies (

jahrzehntelang), lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée: il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 , précité, consid. 2.3 p. 280 s.).

Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêts 4A_463/2017, précité, consid. 3.1.3.2; 4A_172/2012, précité, consid. 8.2).

E. 4

En l'espèce, les parties divergent au sujet de la qualification du bonus STB réclamé par la recourante pour 2015.

E. 4.1

Savoir si les parties ont convenu d'un bonus déterminé ou objectivement déterminable et, partant, d'un salaire variable (art. 322a CO) ou, au contraire, d'un bonus indéterminé ou objectivement indéterminable et, partant, d'une gratification (art. 322d CO) est affaire d'interprétation de leurs manifestations de volonté, selon les principes jurisprudentiels usuels.

Aux termes de l' art. 18 al. 1 CO , pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de la convention.

Pour déterminer le contenu d'une clause contractuelle, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 p. 97 et consid. 5.2.2 p. 98 et les arrêts cités).

L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il s'agit de constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), à moins qu'elles ne soient manifestement inexactes (art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF), c'est-à-dire arbitraires au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 144 III 93 , précité, consid. 5.2.2 p. 98 et les arrêts cités).

E. 4.2

Il convient tout d'abord de déterminer s'il y a lieu de qualifier le bonus de salaire (cas n° 1) ou de gratification (cas n° 2 et n° 3).

E. 4.2.1

La cour cantonale a examiné si, selon la convention des parties, le bonus payé en espèces était un élément du salaire ou une gratification. Pour qualifier ce bonus, elle a ainsi recherché la volonté réelle et commune des parties, sans jamais se référer à la compréhension qu'un destinataire de bonne foi aurait eu du contrat de travail et autres textes régissant les rapports des parties. Elle a retenu que le bonus était indéterminé et objectivement indéterminable et a qualifié celui-ci de gratification.

E. 4.2.2

Dans son recours, l'intéressée ne démontre pas en quoi l'interprétation de la volonté subjective des parties à laquelle ont procédé les juges cantonaux serait arbitraire. Quoi qu'il en soit, la qualification retenue par la cour cantonale ne prête pas le flanc à la critique. En effet, il n'est nullement établi que les parties seraient convenues du versement d'un montant déterminé ou objectivement déterminable. Aucun élément de fait n'indique que le montant versé à titre de bonus aurait été déterminé à l'avance, en fonction de critères objectifs prédéfinis. L'art. 6 du contrat de travail mentionne le caractère discrétionnaire du bonus, précise que celui-ci dépend des résultats de l'employée et des performances de l'entreprise et stipule que le versement d'un bonus n'est pas garanti. Les dispositions de la directive

relative au

Short Term Bonus Plan évoquent également le caractère discrétionnaire du bonus. Elles rappellent que le calcul du bonus repose sur de multiples facteurs dont la performance de l'employée, les résultats de l'entreprise et le grade du collaborateur, différents ajustements pouvant être pris en compte, suivant les circonstances, à la discrétion de la direction et que le versement d'un bonus une année ou plusieurs années de suite n'oblige aucunement l'employeur à le payer les années suivantes. Il ressort de la lettre d'engagement datée du 6 mai 2013 que le bonus annuel cible de l'employée s'élevait à 20% de son salaire annuel; ce pourcentage ne correspondait cependant pas à un montant minimum, puisque le bonus pouvait osciller entre 0 et 40% du salaire annuel de base. Par ailleurs, le versement du bonus était systématiquement accompagné d'une réserve révélant son caractère discrétionnaire. Ces éléments convergent donc pour retenir que les parties ont convenu d'une gratification, et non d'un élément du salaire.

E. 4.3

Comme il s'agit d'une gratification, il s'impose d'examiner si la recourante a le droit d'en percevoir une (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3).

E. 4.3.1

En l'occurrence, la cour cantonale a retenu - de façon maladroite - que si la réalisation des objectifs fixés faisait naître en principe un droit au bonus pour la recourante, il n'en demeurerait pas moins que l'intimée conservait un pouvoir d'appréciation tant sur le principe même du paiement du bonus que sur son montant. Après avoir relevé que le bonus présentait un caractère accessoire par rapport au salaire, elle a finalement considéré que le bonus était une gratification facultative.

E. 4.3.2

La recourante soutient que l'intimée ne conservait aucune marge de manoeuvre pour ce qui est du principe même du paiement d'un bonus lorsque les objectifs assignés aux collaborateurs étaient atteints. A en croire l'intéressée, l'intimée aurait établi un lien de causalité directe entre la note attribuée aux performances d'un collaborateur et l'octroi d'un bonus. L'employé qui remplissait les objectifs fixés devait ainsi légitimement considérer qu'un bonus lui serait alloué.

Semblable argumentation tombe à faux. Force est tout d'abord de relever que la recourante assoit son argumentation sur des faits qui s'écartent partiellement de l'arrêt attaqué, notamment lorsqu'elle affirme que l'intimée aurait établi un lien de causalité entre la note attribuée aux collaborateurs et le versement d'un bonus. S'il est vrai que l'intimée a indiqué le 4 février 2015 à ses employés qu'une notation "

below expectations " exclurait tout versement d'un bonus, l'on ne saurait pour autant en déduire que les employés qui seraient évalués plus favorablement auraient nécessairement droit à un bonus. Il ne ressort pas de l'arrêt attaqué - et la recourante n'en a pas rapporté la preuve - que tous les collaborateurs ayant reçu une notation supérieure à "

below expectations " auraient touché un bonus pour l'année 2015. Contrairement à ce que prétend la recourante, l'intimée conservait une marge d'appréciation au moment d'octroyer un bonus, dès lors que les performances annuelles du collaborateur ne constituaient qu'un critère, parmi d'autres, à prendre en compte. En outre, elle jouissait d'une marge de manoeuvre pour apprécier le travail de ses collaborateurs et la réalisation de leurs objectifs.

A cet égard, il sied de rappeler que la recourante n'avait pas rempli tous les objectifs fixés pour l'année 2015. Ses supérieurs hiérarchiques ont confirmé que l'intéressée n'avait pas atteint tous ses objectifs. Celle-ci n'avait en particulier pas fait les progrès escomptés dans la mise en oeuvre du

WIMS et avait rencontré des difficultés relationnelles avec ses interlocuteurs du Cameroun. Dans ces conditions, l'intimée était légitimée à ne verser aucun bonus à la recourante pour 2015, quand bien même la note attribuée à celle-ci était injustifiée, car trop sévère.

Par ailleurs, l'on ne saurait suivre la recourante lorsqu'elle soutient, en se référant à l'arrêt 4A_378/2017 du 27 novembre 2017, que l'intimée aurait agi contrairement aux règles de la bonne foi en ne lui octroyant aucun bonus pour l'année 2015. Selon cet arrêt, l'employeur est tenu de se conformer aux règles de la bonne foi lorsqu'il évalue la performance du travailleur prétendant au bonus (arrêt 4A_378/2017 consid. 3.4.1). Ainsi, il ne doit pas adopter une attitude contradictoire et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'il aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. En l'occurrence, l'intimée a certes attribué une note injustifiée à la recourante, qui a eu pour effet d'exclure automatiquement tout éventuel bonus. Cela étant, il découle des constatations de fait qui lient l'autorité de céans que la recourante n'a pas donné pleine et entière satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches contractuelles. Les supérieurs hiérarchiques de la recourante ont d'ailleurs évoqué oralement avec elle certains éléments relatifs à sa performance et son comportement, notamment au cours de son entretien d'évaluation de fin d'année. Les remarques figurant dans le formulaire d'évaluation démontrent que la recourante n'avait pas donné pleine et entière satisfaction. Cela ressort également du procès-verbal du PEP. Dans ces conditions, l'on ne saurait admettre que l'intimée ait pu, par son comportement, susciter une attente légitime chez la recourante qu'elle aurait ensuite déçue d'une manière contraire aux règles de la bonne foi. En tout état de cause, il n'est pas établi que la recourante aurait effectivement touché un bonus si elle avait reçu la notation "

as expected ", envisagée initialement par ses supérieurs hiérarchiques. Sur la base des constatations de fait de l'arrêt cantonal, rien ne permet en outre d'affirmer que l'intimée aurait délibérément abaissé la note attribuée à la recourante dans le seul but d'exclure automatiquement tout éventuel bonus en sa faveur.

Pour le surplus, aucune des deux exceptions admises par la jurisprudence - soit le versement pendant des décennies ou une clause de style vide de sens - ne sont réalisées.

En définitive, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus de sorte que, contractuellement, la recourante ne dispose d'aucun droit à une gratification.

E. 4.3.3

Il reste à examiner si la recourante peut se prévaloir de ce que le bonus n'aurait pas un caractère accessoire par rapport à son salaire de base, de sorte que la gratification devrait être requalifiée en salaire.

S'agissant en l'espèce d'un salaire moyen à supérieur, le critère retenu par la jurisprudence est que le bonus doit être très élevé en comparaison du salaire de base annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier pour perdre son caractère accessoire (ATF 141 III 407 , précité, consid. 4.3.1; arrêt 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 6). Les circonstances du cas particulier sont toujours déterminantes.

En l'espèce, les bonus versés étaient toujours sensiblement inférieurs audit salaire. Le bonus a ainsi toujours conservé un caractère accessoire, ce que ne conteste du reste pas la recourante.

E. 4.4

En conclusion, la recourante n'a droit ni à un salaire en vertu du contrat, ni à une gratification, ni non plus à une requalification du bonus en salaire.

E. 5

Dans son recours, l'intéressée a conclu à ce que tous les frais judiciaires soient mis à la charge de l'intimée. Elle n'explique cependant pas en quoi la cour cantonale aurait violé le droit fédéral en procédant à la répartition des frais de première instance et d'appel entre les parties. Faute de toute motivation, la critique est irrecevable.

E. 6

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté. La recourante supportera les frais de la procédure de recours (art. 66 al. 1 LTF) et versera des dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

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