

BGer 4A 26/2012 vom 15. Mai 2012

Bundesgericht, 2012-05-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_26_2012

FR: TF 4A 26/2012 du 15 mai 2012

IT: TF 4A 26/2012 del 15 maggio 2012

Regeste

contrat de travail; bonus/gratification | Droit des contrats

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté par la partie demanderesse qui a largement succombé dans ses conclusions en paiement et a ainsi la qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF), dirigé contre une décision qui, statuant définitivement sur le chef de conclusions tendant au paiement de bonus en 2008 et 2009, constitue ainsi une décision partielle (art. 91 let. a LTF) rendue en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité de dernière instance s'étant prononcée sur recours (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire dont la valeur litigieuse excède largement le seuil de 15'000 fr. prévu en matière de droit du travail (art. 51 al. 1 let. b et art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours est par principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

E. 1.2

Le recours en matière civile peut être interjeté pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (ATF 136 I 241 consid. 2.1 p. 247; 136 II 304 consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est pas limité par les arguments soulevés dans le recours ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut donc admettre un recours pour d'autres motifs que ceux qui ont été articulés, ou à l'inverse, rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (ATF 137 II 313 consid. 1.4 p. 317 s.; 135 III 397 consid. 1.4 et l'arrêt cité). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l' art. 42 al. 1 et 2 LTF , sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués; il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (ATF 137 III 580 consid. 1.3 p. 584; 135 II 384 consid. 2.2.1 p. 389; 135 III 397 consid. 1.4). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il ne peut entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal que si le grief a été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF ; ATF 135 III 397 consid. 1.4 in fine).

E. 1.3

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les constatations factuelles de l'autorité cantonale ont été établies de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire telle que l'entend l' art. 9 Cst. (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2

p. 62; 136 II 304 consid. 2.4) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante qui entend s'écarter des constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception prévue par l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées, faute de quoi il n'est pas possible de tenir compte d'un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (ATF 137 II 353 consid. 5.1 p. 356; 136 I 184 consid. 1.2 p. 187). Une rectification de l'état de fait ne peut être demandée que si elle est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). 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).

E. 1.4

Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties (art. 107 al. 1 LTF). Toute conclusion nouvelle est irrecevable (art. 99 al. 2 LTF).

E. 2

Invoquant l' art. 105 al. 2 LTF , la recourante prétend que sur un point le Tribunal fédéral devrait compléter les constatations de l'autorité précédente. Elle fait valoir que la cour cantonale ne pouvait pas se contenter de laisser ouverte la question de l'applicabilité à son endroit du Règlement du personnel de la banque. Au vu singulièrement des allégations et moyens de preuve qu'elle a offerts, la juridiction fédérale se doit, selon la recourante, de compléter l'état de fait en ce sens qu'est reconnue " l'absence d'applicabilité des conditions décrites dans le Règlement du personnel au présent litige ", plus précisément l'absence de toute condition subordonnant le droit à l'obtention d'un bonus au maintien entre les parties des rapports de travail.

E. 2.1

Comme on vient de le rappeler, la partie recourante ne peut critiquer les constatations de faits que si elles ont été établies de façon manifestement inexacte, à savoir arbitrairement, ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF . La violation peut consister en un état de fait incomplet, car l'autorité précédente viole le droit matériel en n'établissant pas tous les faits pertinents pour l'application de celui-ci (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 134 V 53 consid. 4.3 p. 62 et les références). Comme l'indique clairement le titre marginal " Faits déterminants " de l' art. 105 LTF , la possibilité de compléter l'état de fait conférée par cette norme n'existe qu'à l'égard des faits pertinents, c'est-à-dire ceux qui sont propres à modifier le dispositif de l'arrêt déféré (arrêt 4A_641/2010 du 23 février 2011, in SJ 2011 I p. 321).

E. 2.2

La recourante voudrait ainsi qu'il soit constaté que ne lui était pas applicable l'art. 40 al. 2 du Règlement du personnel de l'intimée, qui prévoit que le bonus n'est versé qu'aux collaborateurs dont les rapports de travail avec la banque ne sont pas résiliés " au moment de l'annonce du bonus ". Ce fait n'a toutefois aucune influence pour le sort de la querelle. En effet, il a été constaté, sans que l'arbitraire ne soit invoqué à ce propos, que tous les plis rédigés par l'intimée annonçant le paiement d'un bonus à la recourante précisaient, à l'exception du courrier relatif au bonus de l'année 2007, que seuls les collaborateurs dont le contrat de travail n'était pas résilié " au moment du paiement " pouvaient percevoir un bonus. La circonstance que le versement d'un bonus était lié au maintien des relations de travail entre parties ressortait déjà de ces courriers, de sorte que la question de l'applicabilité à la recourante de l'art. 40 al. 2 du Règlement du personnel de l'intimée pouvait rester indécise, comme l'a bien vu la cour cantonale. Certes, selon ledit règlement, pour avoir droit

au bonus, le contrat de travail ne devait pas être résilié le jour où le paiement d'un bonus était annoncé, alors que les plis avertissant de l'octroi de cette gratification en conditionnaient le versement au maintien des rapports de travail au jour du paiement effectif, soit à un terme qui était postérieur. Mais comme en l'espèce il est constant que la recourante a donné son congé au mois d'octobre, soit avant l'annonce du bonus annuel qui avait lieu au plus tôt en décembre de l'année considérée, cette divergence n'a aucune importance. Il ne se justifie ainsi pas de compléter l'état de fait en application de l' art. 105 al. 2 LTF .

E. 3

La recourante soutient qu'à plusieurs égards l'établissement des faits serait inexact, soit arbitraire, et que les preuves auraient été appréciées de manière insoutenable. S'agissant d'un grief de nature constitutionnelle, il appartient à la partie recourante de démontrer l'arbitraire par une argumentation répondant aux exigences de l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62; 133 II 249 consid. 1.4.3 p. 254 s.). Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l' art. 9 Cst. , ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal fédéral n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridiques indiscutés, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 137 I 1 consid. 2.4 p. 5; 136 I 316 consid. 2.2.2 p. 318 s.; 136 III 552 consid. 4.2 p. 560). 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 important propre à modifier la décision attaquée ou encore si, sur la base des éléments recueillis, il a fait une déduction insoutenable (ATF 136 III 552 consid. 4.2 p. 560; 129 I 8 consid. 2.1 p. 9).

E. 3.1

La recourante se réfère au courriel qu'elle a adressé à l'intimée le 20 août 2003, auquel celle-ci n'a pas répondu. Elle fait valoir qu'il était insoutenable de déduire, à l'instar de la cour cantonale, du silence de la banque à ce message l'absence d'un accord prévoyant en faveur de la travailleuse, en sus d'un salaire fixe, le versement d'un élément de salaire variable. Elle plaide que ce défaut de réponse doit être compris comme l'acquiescement de l'employeur à la position qu'elle avait exprimée dans le courriel. On cherche vainement ce qu'il y a d'arbitraire à déduire d'une manifestation de volonté laissée sans aucune réponse par son destinataire qu'il n'y a pas d'échange de manifestations de volontés réciproques et concordantes entre l'expéditeur et ce destinataire, et, partant, pas trace de la conclusion d'un accord entre eux.

E. 3.2

La recourante prétend que la cour cantonale a retenu de manière indéfendable qu'elle a contresigné le courrier de Banque B. _____ (Israël) du 9 juin 2003. Elle allègue qu'en ayant biffé à la main quatre mots de la phrase figurant juste au-dessus de sa signature, elle a exprimé qu'elle remettait en cause les termes de sa lettre d'engagement. Il a été relevé, sans que l'arbitraire soit invoqué, que le courrier du 9 juin 2003 se référait à la lettre

d'engagement de la recourante et qu'il précisait que les conditions contractuelles de celle-ci étaient inchangées. La recourante a apposé sa signature sous la phrase, rédigée en anglais, ayant la teneur suivante: " (traduction) Par la présente j'accepte les conditions détaillées dans la brochure concernant les employés de Banque B. _____ (Israël) envoyés à l'étranger ". Dès l'instant où la recourante n'a émis aucune réserve explicite en signant ledit courrier, lequel renvoyait clairement au contenu de la lettre d'engagement, on ne voit pas comment l'on pourrait en déduire que la demanderesse a contesté la teneur de ladite lettre d'engagement.

E. 3.3

La recourante soutient que la cour cantonale a ignoré un courrier qu'elle a adressé à un directeur de Banque B. _____ (Israël) le 25 août 2003 où elle affirmait que le contenu de la lettre qu'elle avait contresignée cinq jours plus tôt était inacceptable. Ce courrier démontre tout au plus que la recourante avait des regrets d'avoir contresigné le courrier du 9 juin 2003. Il n'en demeure pas moins que c'est sans le moindre arbitraire qu'il a été constaté qu'elle avait contresigné le pli en question, sans émettre de quelconque réserve.

E. 3.4

La recourante reproche aux juges cantonaux d'avoir ignoré une lettre adressée par la recourante en langue anglaise à un membre de la direction de Banque B. _____ (Israël) le 5 mars 2007, laquelle montrerait qu'il y a eu des négociations avec l'intimée à propos de la part variable de son salaire. Si l'on se fie à la traduction de ce courrier qu'en donne la recourante dans son mémoire de recours au Tribunal fédéral, il appert seulement que la demanderesse dit traiter avec un tiers des " autres conditions " en relation avec son rang et sa nouvelle position au sein de la banque (i.e. sa nomination de directrice à Genève), " y compris les droits et les avantages octroyés aux directeurs de succursale expatriés "). Il n'y est fait aucune allusion à la question des bonus ou gratifications. Il n'était donc pas arbitraire pour l'autorité cantonale de ne pas tenir compte de ce pli.

E. 3.5

Pour la recourante, la cour cantonale a versé dans l'arbitraire en retenant l'absence de tout accord entre parties au sujet du versement à la travailleuse d'un bonus. A l'appui de son grief, elle se limite à reprendre les critiques qui viennent d'être examinées ci-dessus avant d'être écartées. Partant, le moyen, qui n'est qu'une compilation de critiques infondées, n'a aucune consistance.

E. 4

La recourante invoque une violation de l' art. 18 CO . Elle est d'avis qu'à supposer que la Cour de justice n'ait pas pu retenir l'existence d'une réelle et commune intention des parties de considérer les bonus versés à la demanderesse comme la part variable de son salaire, cette juridiction devait à tout le moins déduire l'existence d'un tel accord en vertu du principe de la confiance. Elle se prévaut à ce titre de l'absence de réaction de la banque à son courriel du 20 août 2003 et mentionne le certificat de salaire établi le 7 mai 2006 par Banque B. _____ (Israël) pour l'année fiscale 2005.

E. 4.1

Un accord peut résulter non seulement de déclarations expresses concordantes, mais aussi d'actes concluants (art. 1 al. 2 CO ; cf. ATF 128 III 419 consid. 2.2 p. 422). Pour déterminer ce que les parties voulaient, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer

leur commune et réelle intention, 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). S'il y parvient, il pose une constatation de fait qui lie en principe le Tribunal fédéral conformément à l' art. 105 LTF . Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leurs volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance; il doit donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 135 III 295 consid. 5.2). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime. L'application du principe de la confiance est une question de droit que le Tribunal fédéral peut examiner librement (art. 106 al. 1 LTF). Mais pour trancher cette question, il faut se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, dont la constatation ressortit au fait (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1 p. 188; 135 III 295 consid. 5.2 p. 302).

E. 4.2

Il ressort des faits retenus par la cour cantonale - qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) - que celle-ci n'a pas été à même de se convaincre que les parties avaient la volonté réelle et commune d'assimiler les bonus payés annuellement à la recourante à des éléments de son salaire. Et, quoi qu'en dise la recourante, il n'est pas possible de déduire la passation d'un tel accord à partir de la théorie de la confiance. Il est établi que la banque n'a pas réagi au courriel que lui a adressé la demanderesse le 20 août 2003. En ne répondant pas à ce message, l'intimée n'a ainsi émis aucune déclaration qui puisse être interprétée objectivement. En outre, en principe, le silence ne vaut pas acceptation (arrêt 4A_231/2010 du 10 août 2010 consid. 2.4.1, in SJ 2010 I p. 497; EUGEN BUCHER, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 5e éd. 2011, n° 4 ad art. 6 CO). Ce n'est donc qu'exceptionnellement que le silence sera interprété comme une acceptation (ATF 30 II 298 consid. 3 p. 301 s.), ainsi si une offre est entièrement avantageuse pour son destinataire (ATF 110 II 156 consid. 2d p. 161) ou si des commerçants se trouvent en relation d'affaires (ATF 114 II 250 consid. 2a p. 251). En l'occurrence, on ne discerne la présence d'aucune de ces circonstances particulières. De toute manière, la recourante n'en invoque pas. Quant au certificat de salaire émis par Banque B. _____ (Israël) pour l'année 2005, il fait état d'une rémunération de la recourante se montant à 276'684 US\$, sans faire le départ entre un salaire fixe et une gratification. Cette pièce est donc sans pertinence pour déduire la conclusion d'un accord normatif sur le versement convenu d'un bonus à la travailleuse. Le moyen est infondé.

E. 5

La recourante reproche pour finir à la cour cantonale d'avoir enfreint les art. 322 et 322d CO . Elle rappelle que, selon les circonstances spécifiques de chaque cas, le bonus octroyé par l'employeur peut être soit constitutif d'une gratification soit représenter un élément du salaire. A son sens, les réserves émises par l'intimée de manière identique d'année en année lors du paiement régulier des bonus constitueraient des formules vides de sens, dénuées de portée juridique. La recourante ajoute que les bonus qu'elle a encaissés ont toujours représenté un montant substantiel en comparaison de son salaire annuel fixe, ce qui établirait que lesdits bonus n'ont jamais constitué un élément accessoire de sa rémunération, permettant de les qualifier de gratification selon l' art. 322d CO . Elle affirme encore que la progressivité des bonus qui lui ont été octroyés renforce la conclusion selon laquelle ceux-ci

doivent être qualifiés de salaires variables, et non de gratifications discrétionnaires.

E. 5.1

Il est incontesté que les parties, entre le 15 mars 1999 et le 30 avril 2009, ont été liées par un contrat individuel de travail tel que l'entend l'art. 319 CO. Dans un tel contrat, des règles différentes sont applicables au salaire (art. 322 CO), d'une part, et à une éventuelle gratification (art. 322d CO), d'autre part. Le salaire, dont les critères de fixation sont énoncés par l'art. 322 al. 1 CO, est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). Dans le cas présent, les plaideurs sont expressément convenus d'un salaire annuel fixe, qui a régulièrement augmenté, car la recourante, au fil des ans, a été nommée par la banque à d'autres postes. En sus d'un salaire fixe, les parties peuvent encore convenir d'un salaire variable qui se calcule d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a CO). La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est pour sa part une rétribution spéciale que l'employeur verse en plus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu du tout, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2). Mais si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder; il jouit cependant d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317; 131 III 615 consid. 5.2 p. 620). D'après la jurisprudence, il faut juger de cas en cas, sur le vu des circonstances pertinentes, si un bonus doit être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO ou comme un élément du salaire tel que le comprend l'art. 322 CO (ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317). En l'absence d'un accord explicite, la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives, sans qu'il y ait d'interruption et sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620; 129 III 276 consid. 2 p. 278 in fine). Selon les circonstances, la gratification peut être due alors même que, d'année en année, l'employeur a exprimé et répété une réserve à ce sujet (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 621; 129 III 276 consid. 2.3 p. 280 s.; cf. toutefois les critiques doctrinales sur ce point: REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, 2010, n° 8 ad art. 322d CO; GABRIEL AUBERT, Commentaire romand, Code des obligations I, 2003, n° 5 ad art. 322d CO; NATHALIE BORNOZ, Les critères de distinction entre les diverses rémunérations accessoires, in Panorama en droit du travail, Rémy Wyler (éd.), 2009, p. 47-50). La gratification doit rester accessoire par rapport au salaire et ne peut ainsi avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent, un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, égal ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. Dans le cas de salaires modestes, un montant proportionnellement moins élevé peut déjà présenter le caractère d'un salaire variable (ATF 131 III 615 consid. 5.2 et 5.3 p. 621; 129 III 276 consid. 2.1 p. 279 s.).

E. 5.2.1

Il a été retenu souverainement (art. 105 al. 1 LTF) que ni la lettre d'engagement de la recourante, ni les courriers qui lui annonçaient des augmentations de rémunération en raison de changement de poste ne mentionnaient l'existence de bonus. Le versement d'une

gratification n'a ainsi pas été prévu de manière expresse par les parties contractantes. Certes la recourante a perçu annuellement un bonus pour les années 1999 à 2007, soit pendant neuf ans. Mais l'intimée a empêché la naissance d'un droit au paiement de la gratification en assortissant le versement d'une réserve, à teneur de laquelle celui-ci était effectué sur une base facultative. L'intimée a renouvelé cette réserve chaque année, sauf dans la lettre informant du versement d'un bonus pour l'année 2007. Cette omission unique de renouveler la réserve en cause ne permet nullement de conclure à la passation d'un accord tacite entraînant l'obligation de verser à la demanderesse une gratification (ATF 129 III 276 consid. 2.2; RÉMY WYLER, Droit du travail, 2e éd. 2008, p. 168). Il n'est pas possible d'admettre que la réserve, constamment énoncée par l'intimée pour éviter la naissance du droit à la gratification qu'elle versait régulièrement, est devenue une formule vide, autrement dit que la réserve est devenue inefficace. En effet, il faut alors que la gratification ait été versée durant au moins dix ans (ATF 129 III 276 consid. 2.3). Or in casu, le bonus a été octroyé à la travailleuse pendant neuf ans. Il est vrai que dans un précédent mentionné par la recourante (arrêt 4C.244/2004 du 25 octobre 2004 consid. 2.1), le Tribunal fédéral a considéré que les paiements de bonus en 1994, puis successivement année après année de 1996 à 1999, dont la quotité a passé de 65'000 fr. à 160'000 fr. entre 1996 à 1999, représentaient des éléments du salaire et non des gratifications, malgré les réserves formelles indiquant le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de les accorder. Mais, dans cet arrêt, le versement d'un bonus, dépendant du volume d'affaires gérées par la travailleur et son groupe ainsi que des bénéfices de l'employeur, était prévu explicitement dans le contrat de travail. Comme on l'a vu, rien de tel ne figurait dans la lettre d'engagement de la recourante, de sorte que ce précédent n'est pas pertinent in casu. Dans ces conditions, on ne saurait retenir que le paiement de gratifications annuelles a été convenu par actes concluants selon l' art. 322d CO . Il faut également reconnaître que les bonus accordés à la recourante ont gardé une importance secondaire par rapport à ses salaires fixes, lesquels étaient largement supérieurs à la moyenne des salaires en Suisse, puisqu'ils ont dépassé la somme de 200'000 fr. dès 2002 pour atteindre près de 300'000 fr. en 2008. Ainsi, il a été retenu que les bonus alloués ont varié au cours des ans entre le 30% et le 63 % des rémunérations fixes, ce qui représente un rapport moyen de 44% du salaire convenu. De tels bonus doivent être considérés comme accessoires aux salaires fixes lorsque ces derniers sont élevés.

E. 5.2.2

Chacun des courriers de l'intimée annonçant à la recourante le paiement d'un bonus précisait que ne pouvaient en bénéficier que les collaborateurs dont le contrat de travail n'était pas résilié " au moment du paiement ". Il suit de là que l'employeur a subordonné le droit à la gratification à la condition que les rapports de travail ne soient pas résiliés lorsque le paiement de celle-ci devait intervenir, ainsi que l'admet la jurisprudence (arrêts 4A_502/2010 du 1er décembre 2010 consid. 2.2, 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1, 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Selon l'état de fait, le paiement du bonus 2008 devait intervenir le premier trimestre 2009. Dès l'instant où la recourante avait déjà démissionné le 27 octobre 2008, elle ne pouvait plus prétendre au versement d'un bonus pour 2008, et, a fortiori, encore moins, prorata temporis, pour l'année 2009. Le moyen pris d'une transgression des art. 322 et 322d CO est sans fondement.

E. 6

En définitive, le recours doit être rejeté. Vu l'issue du litige, les frais judiciaires et les dépens sont mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF).

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