

# **BGer 4A 705/2011 vom 20. Dezember 2011**

Bundesgericht, 2011-12-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4A\\_705\\_2011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4A_705_2011)

FR: TF 4A 705/2011 du 20 décembre 2011

IT: TF 4A 705/2011 del 20 dicembre 2011

## **Regeste**

contrat de travail; gratification | Droit des contrats

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le recours est dirigé contre un jugement final ( art. 90 LTF ), rendu en matière civile ( art. 72 al. 1 LTF ) et en dernière instance cantonale ( art. 75 al. 1 LTF ). Son auteur a pris part à l'instance précédente et succombé dans ses conclusions ( art. 76 al. 1 LTF ). La valeur litigieuse excède le minimum légal de 15'000 fr. prévu en matière de droit du travail (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF); le mémoire de recours a été introduit en temps utile ( art. 100 al. 1 LTF ) et il satisfait aux exigences légales (art. 42 al. 1 à 3 LTF). Le recours est ouvert pour violation du droit fédéral ( art. 95 let. a LTF ). Le Tribunal fédéral applique ce droit d'office, hormis les droits fondamentaux ( art. 106 LTF ). Il n'est pas lié par l'argumentation des parties et il apprécie librement la portée juridique des faits; il s'en tient cependant, d'ordinaire, aux questions juridiques que la partie recourante soulève dans la motivation du recours ( art. 42 al. 2 LTF ; ATF 135 III 397 consid. 1.4 p. 400; 133 II 249 consid. 1.4.1 p. 254), et il ne se prononce sur la violation de droits fondamentaux que s'il se trouve saisi d'un grief invoqué et motivé de façon détaillée ( art. 106 al. 2 LTF ; ATF 134 I 83 consid. 3.2 p. 88; 134 II 244 consid. 2.2 p. 246; 133 II 249 consid. 1.4.2). Il conduit son raisonnement juridique sur la base des faits constatés dans la décision attaquée ( art. 105 al. 1 LTF ).

### **E. 2**

Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail et que la défenderesse s'est obligée à verser le salaire convenu, conformément à l' art. 322 al. 1 CO . La contestation porte sur le montant du salaire pour l'année 2007. La Cour de justice retient que la défenderesse devait et a effectivement payé 330'000 fr., et qu'elle a versé de plus, en avril 2008, une gratification discrétionnaire de 60'000 francs. Le demandeur soutient que sa cocontractante devait non seulement un salaire fixe au montant de 330'000 fr., mais aussi un salaire variable, dépendant des résultats du groupe et de l'entreprise, au montant de 127'200 fr. pour 2007; après imputation du versement de 60'000 fr. reçu en avril 2008, il prétend au solde de ce salaire variable par 67'200 francs.

### **E. 3**

Dans le contrat de travail, des règles différentes s'appliquent au salaire, d'une part, et à une éventuelle gratification d'autre part. Le salaire régi 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). En l'espèce, le salaire

expressément convenu était dû pour chaque année de travail et réparti en treize mensualités. Les parties peuvent encore convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise ( art. 322a CO ). Une gratification, aux termes de l' art. 322d CO , est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus 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, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. La gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent 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. Cela concerne les revenus les plus considérables; 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. 5.1 et 5.2 p. 619; 129 III 276 consid. 2 p. 278).

#### **E. 4**

Les autorités précédentes retiennent que le « plan de bonus » du groupe U.\_\_\_\_\_, pour l'année 2007, était incorporé au contrat de travail des parties. A l'analyse de ce plan, elles sont parvenues à la conclusion que le versement d'un bonus était subordonné à des conditions cumulatives; certaines de ces conditions, précisément énoncées et objectivement vérifiables, portaient sur les résultats financiers du groupe U.\_\_\_\_\_ et de la société employeuse; une autre condition avait pour objet « l'appréciation positive » de la performance personnelle du travailleur. S'il y avait lieu à bonus, cette prestation se calculait en fonction des mêmes résultats financiers et son montant était limité à quarante pour cent du salaire. Il est établi que les conditions relatives aux résultats financiers du groupe U.\_\_\_\_\_ et de la société employeuse, fixées par le « plan de bonus » pour l'exercice de 2007, sont satisfaites. Contrairement à l'opinion avancée par le demandeur, un bonus plafonné à quarante pour cent d'un salaire annuel de 330'000 fr. est accessoire par rapport à ce salaire. Le demandeur ne peut pas se prévaloir d'un bonus très important et reçu régulièrement au cours des années précédentes, puisque 2007 était sa première année au service de la défenderesse; sous cet aspect, le bonus n'est donc ni un salaire variable selon l' art. 322a CO , ni une gratification convenue par actes concluants selon l' art. 322d CO . Un bonus était certes convenu aux termes de cette disposition-ci, expressément mais sous conditions, et, de l'avis de la défenderesse et de la Cour de justice, une des conditions ne s'est pas accomplie. Le demandeur ne conteste pas que la condition relative à « l'appréciation positive » de sa performance personnelle fût effectivement convenue entre les parties, mais il prétend avoir obtenu cette appréciation positive. Par conséquent, il est nécessaire d'élucider la portée de cette condition, compte tenu qu'elle fait référence à une opinion subjective de la défenderesse et qu'il s'agit donc d'une condition potestative.

#### **E. 5**

Si une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté de l'une des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager, ainsi, de ses obligations contractuelles. Elle doit, au contraire, agir de manière

loyale et conforme aux règles de la bonne foi; en cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon l'art. 156 CO. Le degré de liberté subsistant pour la partie concernée, d'une part, et les devoirs à elle imposés par les règles de la bonne foi, d'autre part, doivent être déterminés dans chaque cas d'espèce en tenant compte de l'ensemble des circonstances et, en particulier, de l'objet et du but du contrat (ATF ATF 135 III 295 consid. 5.2 p. 302; 117 II 273 consid. 4c p. 280/281). La communication au personnel et la mise en oeuvre d'un « plan de bonus », tel que celui du groupe U. \_\_\_\_\_, ont pour but de stimuler les travailleurs concernés et de les motiver à fournir un travail abondant et efficace. En tant que, comme en l'espèce, l'employeuse se réserve la faculté d'évaluer la performance de chaque travailleur et de décider individuellement, sur la base de sa propre évaluation, si le bonus sera versé ou non, le plan est un instrument de gestion du personnel et il ménage à l'employeuse une liberté étendue d'apprécier la performance selon sa stratégie entrepreneuriale, afin de lui permettre de récompenser certains travailleurs, conformément au plan, et de signifier à d'autres travailleurs, par le refus du bonus, qu'ils ne donnent pas entièrement satisfaction. En cas de contestation, il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans la conduite de l'entreprise et d'évaluer lui-même la performance du travailleur prétendant au bonus. Cette évaluation est réservée à l'employeuse. Celle-ci doit néanmoins se conformer aux règles de la bonne foi. Par exemple, elle ne saurait adopter une attitude contradictoire (cf. ATF 136 III 190 consid. 2 p. 192) et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'elle aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. L'employeuse ne saurait non plus porter une appréciation négative seulement parce que, le cas échéant, les rapports de travail ont entre-temps pris fin et qu'elle n'a plus aucun intérêt à récompenser le travailleur.

## **E. 6**

Le demandeur se prévaut d'un rapport d'évaluation établi par sa cocontractante le 12 février 2008. Il y est noté sur quatre éléments spécifiques de sa performance; sur une échelle de 30, il reçoit les notes 14, 15, 15 et 16. Une appréciation globale est exprimée sur une échelle de 5 comprenant 1 « faible performance », 2 « amélioration nécessaire », 3 « bonne performance », 4 « très bonne performance » et 5 « excellente performance »; la note du demandeur y est située entre 2 et 3. Les rubriques concernant l'atteinte des objectifs fixés l'année précédente sont laissées vides. Ce document a été formellement signifié au demandeur; il ne l'a pas contesté alors qu'une procédure était instituée à cette fin dans l'entreprise. L'évaluation ainsi obtenue n'est guère favorable, alors même que le demandeur, comme il le souligne, a échappé à l'appréciation la plus basse « faible performance ». Ce plaideur souligne aussi que son adverse partie n'a pas allégué ni prouvé qu'elle lui eût assigné des objectifs pour l'année 2007, ni que ces objectifs n'eussent pas été atteints. Dans le procès, la défenderesse a exposé qu'elle avait engagé le demandeur pour « redresser » la société et qu'elle lui avait donc assigné des objectifs « ambitieux », toutefois sans les spécifier de manière détaillée car imposer des objectifs personnels et précis à un directeur général ne s'inscrivait pas dans la culture du groupe. A son avis, le demandeur n'a pas su prendre les bonnes décisions afin d'améliorer les résultats et redresser la situation. Or, cela n'est pas sérieusement contesté devant le Tribunal fédéral; il importe donc peu que le rapport d'évaluation n'indique rien au sujet des objectifs. Enfin, au regard du principe de la confiance qui régit l'interprétation des manifestations de volonté (cf. ATF 135 III 410 consid. 3.2 p. 412; 133 III 675 consid. 3.3 p. 681), et contrairement à l'opinion également avancée dans le recours, le versement de 60'000 fr. opéré en avril 2008 ne peut pas être compris comme la reconnaissance d'une obligation de verser le bonus complet que le plan

prévoyait pour l'année 2007. Il n'apparaît donc pas que ce bonus complet soit refusé au demandeur d'une manière déloyale ou autrement contraire aux règles de la bonne foi, ce qui conduit au rejet du recours.

#### **E. 7**

A titre de partie qui succombe, le demandeur doit acquitter l'émolument à percevoir par le Tribunal fédéral. L'adverse partie n'a pas été invitée à répondre et il ne lui sera donc pas alloué de dépens.

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