

## **BGer 4C.97/2006 vom 6. Juni 2006**

Bundesgericht, 2006-06-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_4C.97\\_2006](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_4C.97_2006)

FR: TF 4C.97/2006 du 6 juin 2006

IT: TF 4C.97/2006 del 6 giugno 2006

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions libératoires et dirigé contre un arrêt final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur ( art. 48 al. 1 OJ ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 8'000 fr. ( art. 46 OJ ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile ( art. 54 al. 1 OJ ) dans les formes requises ( art. 55 OJ ).

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 2 e phrase OJ ) ou la violation du droit cantonal ( ATF 127 III 248 consid. 2c et les arrêts cités).

Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit conduire 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 y ait lieu de rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste ( art. 63 al. 2 OJ ) ou qu'il faille 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, 136 consid. 1.4). Dans la mesure où une 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 130 III 102 consid. 2.2, 136 consid. 1.4). 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 n'est pas ouvert pour se plaindre de l'appréciation des preuves et des constatations de fait qui en découlent ( ATF 130 III 102 consid. 2.2 in fine, 136 consid. 1.4; 129 III 618 consid. 3).

Le Tribunal fédéral ne saurait aller au-delà des conclusions des parties, qui ne peuvent en prendre de nouvelles ( art. 55 al. 1 let. b OJ ), mais il n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent ( art. 63 al. 1 OJ ), ni par l'argumentation juridique retenue par la cour cantonale ( art. 63 al. 3 OJ ; ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 22 consid. 2e/cc in fine).

#### **E. 2**

Invoquant une violation de l' art. 322d CO , la recourante reproche à l'autorité cantonale d'avoir qualifié d'élément de salaire, et non de gratification, le bonus annuel encaissé par le demandeur de 1998 à 2001 et d'avoir admis que celui-ci avait un droit de nature contractuelle d'obtenir le bonus également pour l'année 2002, au prorata de la durée des rapports contractuels.

Dans un arrêt 4C.325/2002 du 24 janvier 2003 rendu dans une cause où la défenderesse était partie, le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'examiner le programme de bonus ICP mis au point par la recourante. Il a jugé que la partie "structurée" du bonus avait le caractère d'un élément de salaire variable (cf. consid. 3 de l'arrêt susmentionné). Il suit de là que la cour cantonale s'est fondée à bon droit sur ce précédent pour reconnaître que, dans le cas présent aussi, le bonus ICP devait être assimilé à un salaire variable, de sorte que le demandeur pouvait déduire une prétention de son contrat pour le toucher en 2002.

Les arguments que la défenderesse présente contre cette opinion tombent à faux.

Elle fait principalement référence à l' ATF 129 III 276 , qui avait qualifié, au consid. 2.1, les bonus versés à un employé de banque de gratifications. Mais les deux espèces ne sont pas comparables. Alors que dans le précédent en question il a été jugé que le versement de gratifications n'avait pas été convenu entre les parties, en particulier tacitement, il résulte in casu de l'état de fait définitif ( art. 63 al. 2 OJ ) que le demandeur, à teneur de son contrat et de l'"Employee handbook" qui y était joint, était "éligible" pour participer au plan de bonus incitatif (ICP). Or, dès 1998, la défenderesse a considéré que le demandeur était bien digne d'y participer puisqu'elle lui a versé un tel bonus chaque année.

La recourante objecte que les fiches de salaire accompagnant le versement du bonus annuel contenaient une réserve soulignant le caractère purement discrétionnaire du bonus.

Pourtant, dans la cause 4C.325/2002 déjà citée, où le paiement du bonus de chaque année était opéré avec des réserves similaires, le Tribunal fédéral a estimé, au consid. 3.3, que la réserve en question, d'après le principe de la confiance, ne portait pas sur le versement du bonus "structuré". Il en va de même dans le cas présent.

Enfin, le fait que le bonus, en valeur, ne se montait en moyenne qu'à 20 % de la rémunération annuelle ne fait pas obstacle à son assimilation à un élément du salaire du travailleur. La juridiction fédérale a d'ailleurs posé que le bonus alloué qui dépasse régulièrement le salaire convenu perd son caractère accessoire, si bien qu'il ne s'agit plus d'une gratification ( ATF 129 III 276 consid. 2.1 p. 280; arrêt 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Du reste, dans l'affaire 4C.325/2002, les bonus progressifs alloués à un gestionnaire de fortune, qui étaient passés de 5'000 fr. à 90'000 fr. entre 1990 et 1997, étaient largement inférieurs à son salaire annuel, lequel avait atteint 225'000 fr. en 1998, ce qui n'avait pas empêché le Tribunal fédéral d'admettre que leur paiement avait un caractère obligatoire en faveur du travailleur.

Il n'y a pas trace d'une violation de l' art. 322d CO .

### **E. 3**

La recourante soutient que la Cour d'appel a enfreint l' art. 336 CO en considérant que le congé qu'elle a donné au demandeur était abusif.

#### **E. 3.1**

Aux termes de l' art. 336 al. 1 let . d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition vise le congé-représailles (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., n. 7 ad art. 336 CO ) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir de bonne foi des prétentions auprès de son employeur, peu important du reste qu'elles soient réellement fondées (arrêt 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2 et les nombreuses références). S'il n'est pas

nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, in: SJ 1993 p. 360). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle ( ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702). Sous réserve des cas où le juge a ignoré cette exigence ou méconnu cette notion juridique, la causalité naturelle relève du fait, de sorte qu'elle ne peut être revue dans le cadre d'un recours en réforme ( ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702 s.). Il en va de même des motifs de congé retenus ( ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 702 in fine; consid. 3.2 non publié de l' ATF 131 III 535 ).

### **E. 3.2**

La cour cantonale a acquis la conviction que la défenderesse avait licencié le demandeur pour deux motifs: d'une part, il s'était plaint à répétitions auprès de son supérieur direct, puis auprès du service de "Compliance" à propos de la répartition prétendument discriminatoire des portefeuilles laissées par les gérants sortants et de l'hostilité constante dont il faisait l'objet; d'autre part, il avait suggéré que son supérieur direct pouvait avoir enfreint le secret bancaire. Appréciant l'enchaînement des événements, l'autorité cantonale a retenu que le demandeur, en s'élevant contre le traitement vexatoire qui lui était réservé dans la banque, avait émis de bonne foi une prétention contractuelle et qu'il était en outre fondé à mettre en doute la licéité de la transmission, décidée et exécutée par B.\_\_\_\_\_, d'une liste de clients de la défenderesse à sa filiale sise dans la capitale hellène. Elle a admis qu'il y avait un lien de causalité entre les démarches entreprises de bonne foi par le demandeur et le congé qui lui a été signifié le 30 août 2002.

La recourante fait valoir que B.\_\_\_\_\_ avait pris la décision de se séparer du demandeur le 3 juillet 2002, soit avant que celui-ci ne saisisse le service de "Compliance". Cependant, il n'a pas été constaté que B.\_\_\_\_\_ ait communiqué une telle décision à l'intimé à la date invoquée. De toute manière, il résulte des faits déterminants que le prénommé n'avait pas qualité pour prendre une décision de licenciement, à l'inverse de Z.\_\_\_\_\_ qui a congédié le travailleur après aboutissement de l'enquête interne menée par le "Compliance" et sur le vu de l'avis du réviseur externe quant à la violation par B.\_\_\_\_\_ du secret bancaire.

Lorsque la défenderesse prétend que les vrais motifs du licenciement du demandeur ont trait à sa mauvaise intégration au sein du "Département Clientèle grecque" et aux tensions qu'il y a provoquées, elle présente une version des faits de son cru. Or tant les motifs de congé retenus que leur incidence respective dans la décision de congé sont des questions soustraites à la censure de la juridiction de réforme.

Le moyen doit être rejeté dans la faible mesure de sa recevabilité.

### **E. 4**

Dans son dernier grief, la recourante invoque une violation des art. 42 al. 2, 152, 156 et 336a CO. A l'en croire, la Cour d'appel aurait transgressé toutes ces dispositions en octroyant 20'000 fr. à l'intimé, du fait que, s'il n'avait pas été congédié abusivement en 2002, il aurait préservé ses relations de travail jusqu'en automne 2003, ce qui lui aurait permis d'exercer la 4e tranche de ses options.

La défenderesse expose que le raisonnement de la cour cantonale est vicié, du moment que le demandeur n'aurait pas été licencié abusivement. Comme on vient de le voir, les juges cantonaux n'ont en rien violé le droit fédéral en retenant que le congé avait été donné de manière abusive. C'est en réalité la déduction de la recourante, reposant sur une prémisse erronée, qui défie la logique.

La défenderesse, changeant son fusil d'épaule, déclare que même si le congé devait être considéré comme abusif, la protection du travailleur résultant des dispositions impératives du droit du travail tombe lorsque l'employé, en participant à un plan d'intéressement, agit principalement comme un investisseur cherchant à réaliser un gain en capital. La recourante fait référence aux ATF 131 III 615 consid. 4 et 130 III 495 consid. 4.2.2. En pure perte. En effet, l'autorité cantonale n'a pas fait application des normes impératives du droit du travail, mais a jugé que les modalités du plan d'intéressement comportaient une condition suspensive selon laquelle le bénéficiaire devait être encore au service de la défenderesse pour exercer la tranche d'options venue à maturité. Elle a admis que la recourante avait frauduleusement empêché l'avènement de cette condition en licenciant abusivement le travailleur, de sorte que la fiction de l' art. 156 CO devait entrer en jeu. La recourante ne s'en prend aucunement à cette argumentation.

Les auteurs qui se sont penchés récemment sur cette problématique appuient la thèse de la Cour d'appel (cf. Dominique Portmann, *Mitarbeiterbeteiligung: Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen im schweizerischen Arbeitsrecht*, Bern 2005, p. 205 ss, not. p. 213; Thomas Koller, *Die miet- und arbeitsrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts im Jahr 2004*, ZBJV 2005, p. 309 ss, spéc. p. 334). Le Tribunal fédéral n'a pas encore tranché la question. Il a toutefois reconnu la possibilité pour le travailleur de réclamer à son ancien employeur la réparation intégrale du préjudice qu'il a subi en raison de la résiliation anticipée des rapports de travail, dans la mesure où l'employeur, en violant fautivement le contrat de travail, avait donné à l'employé un juste motif de résiliation ( ATF 130 III 495 consid. 4.2.4 p. 502). Cela doit valoir d'autant plus si l'employeur, comme en l'occurrence, met fin abusivement aux rapports de travail.

Partant, la Cour d'appel n'a pas transgressé le droit fédéral en allouant au demandeur une indemnité de 20'000 fr. sur la base des art. 42 al. 2, 152 et 156 CO .

## **E. 5**

Le recours doit donc être rejeté.

Comme la valeur litigieuse, déterminée par les prétentions de la demanderesse 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 ).

A considérer l'issue de la querelle, les frais et dépens seront mis à la charge de la défenderesse, qui succombe (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

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