

GE_GERICHTE CAPH/124/2014 vom 2. September 2014

GE Cour de justice, 2014-09-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_124_2014

FR: GE_GERICHTE CAPH/124/2014 du 2 septembre 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/124/2014 del 2 settembre 2014

Erwägungen

E. 1

lit. a et 311 al. 1 CPC). La valeur litigieuse de 10'000 fr. prévue par l'art. 308 al. 2 CPC est, par ailleurs, atteinte dès lors que les dernière conclusions de l'intimé devant le Tribunal portaient sur une somme totale de 20'623 fr. (25'883 fr. – 5'260 fr. admis par l'intimée). Par conséquent, l'appel est recevable.

E. 1.1

L'appel interjeté le 8 janvier 2014 contre une décision de première instance, reçue par l'appelant le 25 novembre 2013, l'a été dans le délai légal de trente jours, compte tenu de la suspension des délais du 18 décembre au 2 janvier. Motivé, il respecte en outre la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 145 al. 1 let. c, 308 al.

E. 1.2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

E. 1.3

La procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC).

E. 2

Seule est litigieuse la part variable du salaire de l'appelant, étant précisé que les parties s'accordent sur le mode de calcul de celle-ci mais pas sur les chiffres à retenir. L'appelant fait ainsi grief aux premiers juges de ne pas lui avoir accordé, pour l'année 2011, un bonus qui tienne compte du chiffre d'affaires global de 913'782 fr. réalisé sur son secteur. Il soutient que le contrat de travail ne

- 6/9 -

C/16986/2012-2 permettait pas à l'intimée, une fois les objectifs annuels fixés, d'y apporter unilatéralement des correctifs.

E. 2.1

L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit en règle générale au principe de la liberté contractuelle (ATF 122 III 110 consid. 4b p. 112). Le bonus, même lorsqu'il est un élément du salaire, peut être variable et dépendre de la conjonction de facteurs propres à l'entreprise (résultat, évolution du chiffre d'affaires, etc...), propres à l'employé (performance individuelle, degré de satisfaction, évaluation), pour autant que certains d'entre eux soient laissés à l'appréciation de l'employeur. Une telle rémunération peut être qualifiée de bonus, sans qu'elle ne constitue une provision ou une participation au chiffre d'affaires (WYLER, Droit du travail,

2008, p. 172). Chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Lorsqu'il est amené à qualifier ou interpréter un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, 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). La recherche de la volonté réelle des parties est qualifiée d'interprétation subjective. 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 (interprétation dite objective). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime. Les circonstances déterminantes sont celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, à l'exclusion des événements postérieurs (arrêt du Tribunal fédéral 4C.112/2006 du 4 août 2006 consid. 4.2).

E. 2.2

En l'espèce, le dossier ne contient pas d'éléments permettant de déterminer quelle était la volonté réelle des parties lors de la conclusion du contrat, quant à la possibilité pour l'intimée, une fois les objectifs annuels fixés, d'y apporter unilatéralement des correctifs. Il convient, par conséquent, d'interpréter celui-ci selon le principe de la confiance. La clause contractuelle qui prévoit la part variable du salaire de l'appelant prévoit que celle-ci est déterminée sur la base d'objectifs annuels. Une telle clause est de nature à permettre à l'appelant de comprendre, de bonne foi, que l'intimée

- 7/9 -

C/16986/2012-2 s'engageait à lui verser un salaire complémentaire selon qu'il atteindrait ou non les objectifs qui lui seraient fixés. En d'autres termes, il pouvait comprendre, de bonne foi, que les objectifs atteints donnant droit au versement de ce salaire complémentaire devaient l'être par lui-même. Ceci implique qu'une adaptation des objectifs fixés pouvait se révéler nécessaire en fonction des affaires de l'intimée, ce que l'appelant pouvait raisonnablement comprendre. A cet égard, il convient de relever, que contrairement à ce que l'appelant prétend, l'objectif maximum annuel avait déjà fait l'objet d'une correction (de 240 à 215) pour calculer la part variable de sa rémunération pour l'exercice 2010. Le chiffre d'affaires global de 913'782 fr. contenu dans le tableau établi par l'intimée, arrondi à 914'000 fr. par celle-ci, inclut les chiffres d'affaires, totalisant 144'000 fr., afférents aux deux clients transférés à l'appelant entre le début du mois d'août et la fin du mois de septembre 2011 à l'initiative de l'intimée. Etant donné qu'il n'est pas, du moins pas dans son intégralité, le fait de l'appelant, ce chiffre d'affaires ne doit pas, selon le contrat, être inclus tel quel dans le calcul du salaire variable de celui-ci. Seuls les montants afférents à la période du 1er septembre 2011 (date moyenne retenue sur la base des déclarations contradictoires des parties) au 31 décembre 2011 sont pertinents, étant précisé que les chiffres d'affaires réalisés par l'appelant durant cette période en ce qui concerne ces deux clients s'élèvent respectivement à 35'742 fr. et 15'433, soit 51'175 fr. au total. Ce montant doit, selon le contrat, être pris en compte dans le calcul du salaire variable, dès lors qu'il fait partie du chiffre d'affaires, à tout le moins maintenu par l'appelant. L'activité déployée par l'appelant n'est quant à elle pas déterminante dans la fixation du bonus. En effet, le contrat ne prévoyait notamment pas que l'appelant doive déployer une activité nouvelle pour avoir

droit à un bonus. Si l'intimée, partie forte au contrat, avait voulu que tel soit le cas, elle aurait dû le stipuler dans celui-ci. Dès lors que le chiffre d'affaires de 51'175 fr. est retenu, le système de calcul du bonus tel que prévu par le contrat implique de tenir compte de deux clients supplémentaires dans le chiffre d'affaires attendu (chiffre d'affaires de départ pour prime nulle). Le chiffre d'affaires de départ pour prime nulle (de 701'000 fr.) sera ajusté à cet effet, en y ajoutant la progression réalisée par l'appelant pour l'ensemble de ses autres clients en 2011, d'un taux de 109,84% (770'000 fr. = 109,84/100 x 701'000 fr.), soit d'un montant de 46'589 fr. (51'175 fr. = 109,84/100 x 46'589 fr.). Par conséquent, le chiffre de départ pour prime nulle à prendre en considération est 747'589 fr. (701'000 fr. + 46'589 fr.), l'objectif annuel s'élevant respectivement à 911'589 fr., progression incluse (865'000 fr. + 46'589 fr.). Eu égard à ce qui précède, le calcul de la part variable du salaire de l'appelant pour l'exercice 2011 se calcule de la manière suivante :

- 8/9 -

C/16986/2012-2 1) 770'000 fr. (914'000 fr. – 144'000 fr.) + 51'175 fr. = 821'175 fr. (chiffre d'affaires réalisé par l'appelant) 2) 821'175 fr. – 747'589 fr. (chiffre d'affaires de départ pour prime nulle ajusté) = 73'586 fr. 3) 73'586 fr. = 44,87 % de 164'000 fr. (objectif annuel 911'589 fr. – 747'589 fr.). 4) 44,87% de 30'000 fr. (bonus maximum) = 13'461 fr. Le bonus de l'exercice 2011 s'élève donc à 13'461 fr. Comme l'intimée a d'ores et déjà versé 12'622 fr. à l'appelant pour le bonus de l'année 2011, le solde dû à ce titre s'élève à 839 fr. La part variable de salaire relative à l'exercice 2012, que les parties calculent au prorata temporis sur cinq mois de travail et sur la base du bonus de 2011, s'élève, dès lors, à 5'609 fr. (13'461 fr. / 12 x 5). Compte tenu de ce qui précède, le jugement querellé sera annulé et l'intimée sera condamnée à verser 6'448 fr. bruts à l'appelant, sous déduction des charges légales et usuelles.

E. 3

La valeur litigieuse s'élevant à 20'623 fr., la procédure est gratuite. Il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 69 et 71 RTFMC; art 19 al. 3 let. c et 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 9/9 -

C/16986/2012-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 8 janvier 2014 par A. _____ contre le jugement JTPH/389/2013 rendu le 20 novembre 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/16986/2012-2. Au fond : Annule ce jugement. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne B. _____ SA à payer à A. _____ la somme de 6'448 fr. bruts, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er juin 2012. L'invite à déduire sur ce montant les charges légales et usuelles. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Daniel CHAPELON, juge employeur, Monsieur Marc LABHART, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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