

# **GE\_GERICHTE CAPH/204/2010 vom 29. November 2010**

GE Cour de justice, 2010-11-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_204\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_204_2010)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/204/2010 du 29 novembre 2010

IT: GE\_GERICHTE CAPH/204/2010 del 29 novembre 2010

## **Regeste**

Résumé: Dans le cas présent, la Cour a considéré que les bonus versés à T, négociant sur le marché pétrolier, en sus de son salaire, avaient conservé leur caractère accessoire de gratification au sens de l'art. 322d CO, dans la mesure où le salaire de T était déjà très élevé et qu'il n'existait dès lors plus de justification à protéger la gratification puisque le salaire de base représentait déjà en lui-même une compensation adéquate et suffisante des prestations fondamentales fournies par l'employé. En outre, le montant des gratifications concernées ne pouvait modifier la nature juridique de celles-ci dans la mesure où elles étaient inhérentes au caractère aléatoire des marchés des matières premières, ce dont T était parfaitement conscient en raison de son activité de négociant.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile, l'appel est recevable (art. 59 al. 1 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la Chambre d'appel est compétente pour statuer sur le litige (art. 56 LJP).

### **E. 2**

Les parties ont été liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO. La Juridiction des prud'hommes est pas conséquent compétente à raison de la matière pour connaître du présent litige (art. 1 al. 1 LJP).

### **E. 3**

Devant la Cour, l'appelante ne remet pas en cause le jugement de première instance sur la question du droit aux vacances non prises. L'intimé en revanche relève que la date de prise d'effet des intérêts moratoires indiquée dans le jugement au 31 mai 2009 procède d'une erreur manifeste et qu'elle devrait être corrigée en 31 mai 2008, conformément aux conclusions de sa demande en paiement. A teneur de l'art. 160 al. 2 LPC, la réparation d'une erreur matérielle est demandée par requête, sans contrainte de délai; elle est en principe adressée à l'autorité qui a rendu la décision

(BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, Commentaire de la LPC, n. 6 ad art. 160).

En l'espèce, l'intimé a respecté les conditions de forme précitées. Il s'est adressé à la Cour, saisie d'un appel - avec effet dévolutif complet - contre le jugement de première instance. Il a donc saisi la juridiction compétente puisque le Tribunal était dessaisi de la cause. Sur le fond, la prise en compte de l'année 2009 procède manifestement d'une erreur des premiers juges: ceux-ci ont en effet indiqué dans

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14246/2009 - 3 - 6 -

\* COUR D'APPEL \*

leurs considérants que les intérêts moratoires sur la somme de 16'760 fr. 90 devaient être calculés dès le 31 mai 2008, conformément à la demande en paiement. Il faut dès lors procéder à la rectification de cette erreur. Par conséquent, il conviendra d'annuler le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris et de fixer la date de prise d'effet des intérêts moratoires au 31 mai 2008.

#### **E. 4**

Dans la mesure où l'employé obtient gain de cause sur la question de la date des intérêts moratoires, ainsi que pour des motifs d'équité, les frais de l'appel seront laissés à la charge de l'appelante (art. 78 al. 1 LJP). En d'autres termes, les dépens seront compensés.

#### **E. 4.1**

Selon la jurisprudence, 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 (ATF 129 III 276 consid. 2). 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 en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif. Enfin, la gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent, 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 (ATF 131 III 615 consid. 5.2). Le rapport entre le montant du salaire et celui du bonus constitue effectivement un élément permettant la distinction entre part de salaire et gratification: ainsi, un bonus correspondant à plus du double du salaire annuel perd son caractère accessoire et ne peut plus être considéré en tant que gratification. En revanche, il faut être moins affirmatif en matière de revenus très élevés: pour ceux-ci, il n'existe plus de justification à protéger la gratification puisque le salaire de base représente déjà en lui-même une compensation adéquate et suffisante des prestations fondamentales fournies par l'employé. Par conséquent, dans ces cas particuliers, une gratification est susceptible d'atteindre et même dépasser le revenu de base sans perdre pour autant son caractère

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14246/2009 - 3 - 7 -

\* COUR D'APPEL \*

accessoire (dans ce sens: WYLER, Droit du travail, 2ème édition, Berne 2009, p. 169).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, le contrat de travail liant les parties ne prévoyait pas le versement d'une gratification ou d'une part de salaire supérieure à celle convenue. Le règlement joint au contrat ne mentionnait pas plus la question d'éventuels gratification ou bonus. Aucune

gratification ou part de salaire variable n'a donc été convenue entre les parties lors de l'engagement de l'intimé. Dès janvier 2005, l'intimé a reçu des montants importants à titre de bonus pour l'exercice écoulé. Les courriers annonçant la remise de ces bonus ne donnent aucune précision quant au caractère discrétionnaire de ces versements. Le supérieur de l'intimé a cependant exposé que ces bonus n'étaient jamais garantis, élément confirmé par un autre employé de l'entreprise. Ces deux témoins ont également indiqué de manière concordante que les travailleurs qui quittaient l'entreprise en cours d'année n'avaient pas droit à un bonus pour cette période-là. Pour retenir le caractère de salaire des bonus versés entre 2005 et 2008, le Tribunal s'est essentiellement fondé sur la régularité des paiements et le rapport entre le bonus et le salaire. Or, il ne faut pas perdre de vue que les parties avaient convenu un salaire annuel très élevé en faveur de l'intimé. Dans de telles conditions, le salaire de base était censé rétribuer de manière adéquate les prestations fournies par le travailleur. Quant au bonus, il venait s'ajouter à ce salaire, en fonction de circonstances étrangères à l'activité propre du travailleur, telles que le cours des matières pétrolières ou les résultats de l'entreprise. Or, à teneur des informations dispensées par l'appelante en juin 2009, celle-ci a connu une prospérité soutenue en 2008 et dans les années précédentes. Il faut donc considérer que les bonus versés en sus d'un salaire élevé ont conservé en l'espèce le caractère accessoire d'une gratification au sens de l'art. 322d CO. Le montant de ces gratifications ne modifie pas la nature juridique de celles-ci, mais est inhérent au caractère aléatoire des marchés des matières premières, ce dont l'intimé était parfaitement conscient en raison de son activité de négociant. Enfin, la proportion entre les gratifications versées et le montant du salaire de base reste dans le cadre admis par la doctrine sur le sujet.

#### **E. 4.3**

Reste encore à déterminer si les gratifications revêtaient un caractère obligatoire ou seulement facultatif. Lorsque l'intimé s'est vu notifier son congé le 10 mars 2008, il a reçu un courrier l'informant des conséquences financières de ce licenciement. Ce courrier visait la question du salaire dû pendant le délai de congé et celle des vacances non prises,

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14246/2009 - 3 - 8 -

\* COUR D'APPEL \*

mais ne mentionnait pas la problématique des bonus. Conformément à sa politique en la matière, l'appelante n'avait pas l'intention - et l'a exprimée - de verser une gratification pour l'année 2008, puisque son employé avait travaillé un peu plus de deux mois seulement pendant cette année-là. L'intimé a d'ailleurs compris à réception de cette lettre que celle-ci valait pour solde de tout compte, y compris pour le bonus 2008. L'employé s'est ensuite vu conforté dans cette compréhension de la situation lorsqu'à la réception des documents destinés aux impôts, en juin 2008, il a constaté qu'on ne lui donnerait rien de plus. Il s'est enfin satisfait de cette situation pendant une année. Ces éléments, postérieurs à la conclusion du contrat de travail, sont de nature à déterminer la volonté réelle du travailleur (CORBOZ, La réception du contrat par le juge: la qualification, l'interprétation et le complément, in *Le contrat dans tous ses états*, Berne 2004, p. 271). Ils permettent ainsi de retenir que les parties ont convenu que le versement d'une gratification était facultatif et, dans tous les cas, exclu pour l'année au cours de laquelle l'employé cessait son activité. Dans ces conditions, l'intimé n'a pas droit à une gratification pour l'année 2008. Le jugement entrepris doit donc être annulé et l'intimé débouté de ses conclusions sur ce point.

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