

GE_GERICHTE CAPH/214/2016 vom 6. Dezember 2016

GE Cour de justice, 2016-12-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_214_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/214/2016 du 6 décembre 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/214/2016 del 6 dicembre 2016

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 lit. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. Respectant pour le surplus les forme et délai légaux (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC), le présent appel est recevable. Il en va de même de l'appel joint (art. 313 al. 1 CPC).

E. 2

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir admis le droit au bonus de l'intimé pour 2012, en acceptant de surcroît la modification des conclusions de celui-ci, en fixant spontanément une date d'intérêts moratoires et en prononçant à tort la mainlevée de l'opposition à due concurrence alors que la créance en poursuite avait un fondement différent. Pour sa part, l'intimé critique, dans son appel joint, la quotité dudit bonus.

E. 2.1

Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO).

L'employeur est obligé de payer au travailleur le salaire convenu (art. 322 al. 1 CO).

Le salaire est ainsi déterminé ou à tout le moins déterminable selon des critères exclusivement objectifs, de sorte qu'il ne dépend pas, entièrement ou à tout le moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur.

Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution (gratification) à certaines occasions, telles que la fin de l'exercice annuel, le travailleur n'y a pas droit, en l'absence d'une convention contraire (art. 322d al. 1 CO).

La gratification 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. Elle se distingue en outre par son caractère accessoire, secondaire vis-à-vis du salaire. Le salaire étant un élément essentiel du contrat de travail, il est contraire à l'esprit de la loi que la gratification, comme rétribution spéciale dépendant du bon vouloir et du pouvoir d'appréciation de l'employeur, représente la contrepartie exclusive ou principale du travail fourni par le travailleur. Celle-ci doit donc rester un élément accessoire (ATF 142 III 381 consid. 2; 141 III 407

C/19181/2014-4 consid. 4.1; 139 III 155 consid. 5.3; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2).

E. 2.2

Le droit suisse ne contient aucune définition du bonus. Il faut déterminer au cas par cas s'il s'agit d'une gratification au sens de l'art. 322d CO ou d'un élément du salaire au sens de l'art. 322 CO (ATF 142 III 381 consid. 2).

S'agissant des bonus dont la quotité et/ou le principe même du versement dépendent du bon vouloir ou du pouvoir d'appréciation de l'employeur, la jurisprudence opère les distinctions suivantes.

En cas de très hauts revenus, le besoin de protection du travailleur disparaît, de sorte que le bonus reste une pure gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_251/2015, 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2). Est un très haut revenu celui qui est égal ou supérieur au salaire annuel médian suisse dans le secteur privé multiplié par cinq (ATF précité consid. 5.4; arrêt précité consid. 4.2). Est déterminante à cet égard la rémunération totale perçue par le travailleur au cours de l'année précédant celle qui est litigieuse, à savoir le salaire de base et le bonus versé cette année-là sur la base de l'exercice précédent (ATF précité consid. 5.3.1; arrêt précité consid. 4.2).

Selon l'Office fédéral de la statistique, le salaire mensuel brut médian était de 6'118 fr. en 2012 (cf. sur le site www.bfs.admin.ch). Le salaire annuel médian était donc de 73'416 fr. en 2012 (6'118 fr. x 12). En multipliant ce montant par cinq, l'on obtient le seuil pour la qualification de très haut revenu, soit 367'080 fr. (73'416 fr. x 5) en 2012.

Si la rémunération totale déterminante est inférieure au seuil précité, alors le travailleur a droit au versement du bonus, considéré comme une partie variable de son salaire promis par l'employeur, lorsque ceci résulte soit directement du contrat de travail, soit d'une convention (annexe) conclue entre les parties par actes concluants.

La jurisprudence admet un tel accord conclu par actes concluants lorsque l'employeur a versé un bonus régulièrement, sans réserve et de façon ininterrompue, pendant au moins trois ans (arrêt du Tribunal fédéral 4D_98/2012 du 20 mars 2012 consid. 2.4 avec références).

Qui plus est, même si l'employeur a expressément réservé le caractère facultatif du bonus, un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit, par exception, être requalifié comme un véritable salaire variable (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_251/2015, 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2). En effet, la gratification (art. 322d CO) doit rester accessoire par rapport au salaire au sens de l'art. 322 CO, de sorte qu'elle ne peut qu'avoir une importance

- 9/12 -

C/19181/2014-4 secondaire dans la rétribution du travailleur (ATF précité consid. 4.3.1). Le critère de l'accessoriété s'applique alors et, sur cette base, une requalification partielle ou totale du bonus doit intervenir (nullité partielle; ATF précité consid. 5.3.1).

Par ailleurs, la réserve du caractère facultatif de la gratification, formulée par l'employeur, n'a aucune portée si elle n'est qu'une formule vide et si l'employeur montre, par son comportement, qu'il se sent tenu de verser une gratification, par exemple s'il l'a versée

pendant au moins dix ans sans interruption, alors qu'il aurait eu une raison, durant cette période, de ne pas verser la gratification, par exemple en cas de mauvaise marche des affaires ou d'un faible rendement de l'employé (ATF 129 III 276 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.1).

E. 2.3

En l'espèce, il est constant que l'employé a perçu, au cours de son emploi, un salaire fixe annuel entre 130'000 et 145'000 fr., et des rémunérations variables en entre 21'150 fr. et 43'000 fr, durant cinq années de suite, dont le versement était assorti de réserves.

Cette rémunération globale ne relève pas de la catégorie des hauts revenus. La proportion entre le salaire fixe et le revenu variable a diminué au fil des années, passant de 30% environ à 15% environ, de sorte que le critère de l'accessoriété est réalisé. La quotité du montant versé dépendait de facteurs non objectivement déterminables.

L'employeur a certes versé des bonus régulièrement, soit de façon ininterrompue, pendant cinq ans. Toutefois, dans chaque avis de bonus destiné à l'appelant figurait une réserve expresse au sujet du caractère purement discrétionnaire de cette prestation. Ce caractère ressortait aussi expressément du règlement du personnel, du contrat de travail passé entre les parties et de la pratique au sein de l'établissement rapportée par le témoin D_____. Ainsi, l'appelant ne pouvait pas en déduire la conclusion d'une convention, en vertu de laquelle l'intimée se serait tacitement engagée à lui payer chaque année un bonus, en sus de son salaire de base.

Par conséquent, l'intimé n'a pas de droit au versement d'un bonus. Il n'y a dès lors pas lieu d'examiner plus avant la question de la rédaction des conclusions de celui-ci sur ce point, ni la circonstance que la mainlevée d'opposition formée au commandement de payer a été accordée alors que la créance en poursuite était fondée sur un dommage résultant d'une violation de l'art. 328 CO et non sur un droit à une rémunération variable.

Le jugement attaqué sera annulé sur ces points, et il sera statué à nouveau dans le sens du déboutement de l'employé des fins de ses conclusions y relatives.

- 10/12 -

C/19181/2014-4

E. 3

L'intimé fait encore, dans son appel joint, grief aux premiers juges de l'avoir débouté de ses prétentions en indemnité pour tort moral et en dommages-intérêts.

E. 3.1

En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit manifester les égards voulus pour sa santé.

En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse

légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1; cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2).

S'il y a violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé a droit à la réparation du tort moral et du préjudice patrimonial qu'il subit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_117/2013 du 31 juillet 2013 consid. 2).

E. 3.2

En l'espèce, dans sa demande, l'intimé a fondé sa prétention en réparation du tort moral sur quatre circonstances: remise d'un dossier concernant un client à risque, non reprise d'un compte présentant des risques d'utilisation illicite, absence de défense publique de l'employé, mauvaise gestion de l'enquête interne.

A bien le comprendre, l'intimé ne reprend pas explicitement ces éléments dans son appel joint, éléments qui ont été écartés par les premiers juges, mais semble asseoir sa prétention sur la "suspension" décidée par la banque, ainsi que sur l'existence d'une procédure pénale en Espagne.

Contrairement à l'avis de l'intimé, les faits du 20 décembre 2012 ne révèlent pas de particularités telles qu'il pourrait en être déduit une atteinte à la personnalité de celui-ci. Les circonstances de sa "suspension", laquelle ne peut s'apparenter à une situation de licenciement avec effet immédiat, ne sont pas aussi exceptionnelles que l'intimé le soutient: le bref entretien, la reconduite immédiate à l'extérieur et la reprise de badge trouvent une justification au regard de l'activité de l'intimé et des données qu'il connaissait, de même que des soupçons qui pesaient alors sur lui, sans préjudice de la suite des événements. Au demeurant, l'intimé, assisté d'un avocat, a pu rapidement compte tenu de la période de fin d'année, soit environ un

- 11/12 -

C/19181/2014-4 mois plus tard, rencontrer des représentants de son employeur pour exposer sa situation, et faire valoir ses arguments.

Pour le surplus, la banque n'a pas été à l'origine du traitement pénal et/ou médiatique de l'affaire apparue en Espagne, de sorte que les reproches que l'intimé lui adresse, sous l'angle de la protection de sa personnalité, ne sont ni établis ni fondés.

Dès lors, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant les autres conditions dont la réalisation serait nécessaire pour obtenir une réparation du tort moral, en particulier celle de la gravité de l'atteinte.

L'intimé admet, par ailleurs, qu'il n'a pas été contraint de prendre sa retraite; il soutient, toutefois, que la décision qu'il a prise à ce sujet attentait également à sa personnalité et a entraîné pour lui des conséquences dommageables dont il attribue la responsabilité à son employeur. Les premiers juges ont écarté ce moyen; l'intimé ne critique pas leur raisonnement, se bornant à leur adresser le grief de ne pas avoir retenu que la banque, par son responsable juridique, lui aurait conseillé la voie de la retraite anticipée. Pareille constatation de fait n'a toutefois pas à être opérée, faute d'avoir été établie: le témoin I_____ a déclaré que si diverses options, dont celle de la retraite, avaient été évoquées en janvier 2013 lors de la réunion à laquelle participait l'intimé et son avocat, aucune n'avait

été privilégiée et pas de conseil donné, tandis que le témoin H_____ ne se souvenait pas si le précité avait conseillé la voie de la retraite anticipée, même si son retour au sein de la banque n'était pas envisageable. Le grief de l'intimé est ainsi dénué de portée.

Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner la recevabilité de la pièce déposée le 15 décembre 2015, contestée par l'appelante puisque cet article de presse n'est pas pertinent pour l'issue du litige.

Le jugement attaqué sera confirmé en tant qu'il a débouté l'intimé de ses prétentions fondées sur la violation de l'art. 328 CO.

E. 4

L'appel principal n'est pas soumis à émolument, tandis que l'appel joint entraîne la perception de frais judiciaires, arrêtés à 1'200 fr. (art. 71 RTFMC) compensés avec l'avance déjà opérée acquise à l'Etat de Genève, et mis à la charge de son auteur, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). La répartition des frais de première instance, dont la quotité n'est pas critiquée, n'est pas influencée par le résultat de la procédure d'appel. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 12/12 -

C/19181/2014-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A_____ ainsi que l'appel joint formé par B_____ contre le jugement rendu le 16 mars 2016 par le Tribunal de première instance. Au fond : Annule les chiffres 2 et 3 de ce jugement. Statuant à nouveau sur ces points : Déboute B_____ de ses conclusions en versement d'une gratification et en prononcé de mainlevée de l'opposition formée au commandement de payer poursuite n° 1_____. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel joint à 1'200 fr., compensés avec l'avance déjà opérée acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de B_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Christiane VERGARA-PIZZETTA, juge salariée; 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.