

GE_GERICHTE CAPH/237/2005 vom 17. November 2005

GE Cour de justice, 2005-11-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_237_2005

FR: GE_GERICHTE CAPH/237/2005 du 17 novembre 2005

IT: GE_GERICHTE CAPH/237/2005 del 17 novembre 2005

Regeste

Résumé: E a engagé T en qualité de directeur de projet expérimenté. Son contrat de travail prévoyait l'octroi d'une gratification annuelle, laquelle a été payée sans aucune réserve en 2002. Selon le contrat, la gratification est due également l'année de la résiliation des rapports de travail, à moins que celle-ci ait lieu pour de justes motifs. Par ailleurs, toute modification devait être effectuée en la forme écrite. En 2003, le salaire de T a été augmenté de fr. 40'000.-. Il a également été mis au bénéfice d'un système de commissionnement. E a résilié le contrat avec effet au 31 décembre 2003. T réclame le paiement de sa gratification pour l'année 2003. E allègue que l'augmentation du salaire avec le passage au système de commissions impliquait la suppression de la gratification. En l'espèce, un accord écrit faisait défaut. Par ailleurs, les autres collaborateurs de T ont tous reçu une gratification en 2003, en plus des commissions conformes au nouveau système. La Cour estime dès lors qu'il n'est pas nécessaire de recourir à d'autres moyens de preuve tels que l'audition de témoins, et admet que les parties n'ont pas manifesté un accord réciproque de substituer la gratification annuelle par des commissions. Le calcul de la gratification effectué par les premiers juges, tenant compte de celle de 2002, réduite de 16 %, à l'instar des autres employés, est confirmé.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par E_____ SA est recevable.

E. 2

Le Tribunal des Prud'hommes ayant statué en premier ressort, la Cour d'Appel re- voit librement le fait et le droit (Aubert, 400 arrêts sur le contrat de travail, n° 449).

E. 3

La Cour de céans est amenée à se pencher sur les questions suivantes :

- Le bonus prévu contractuellement doit-il être considéré comme discrétion- naire ?
- L'employeur a-t-il apporté la preuve qu'à partir de janvier 2003, les parties étaient convenues de substituer des commissions au bonus ?
- Quel serait le montant d'un bonus en 2003 ?

E. 4

Selon l'article 322d d CO, la gratification est une rétribution spéciale qui constitue une prestation de l'employeur s'ajoutant au salaire. Elle est en général versée à des occasions particulières et dépend, dans une certaine mesure en tout cas, de l'em- ployeur, si ce n'est

dans son principe du moins dans son montant. Il faut distinguer entre la gratification à bien plaire et la gratification obligatoire. La première est exceptionnelle et volontaire, elle ne fait pas partie du salaire. L'employeur décide librement du versement, de l'occasion et du montant de la gratification. La seconde est due lorsque son versement est convenu entre les parties et fait alors partie du salaire (Brunner/Bühler/Weber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, art. 322d CO; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, ad art. 322).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/12979/2004 - 5 - 6 -

* COUR D'APPEL *

Dans la mesure où le principe du bonus est fixé contractuellement et que son montant est déterminable selon des règles précises, on doit admettre qu'il ne s'agit pas d'une gratification à bien plaire. Elle fait donc partie du salaire (Duc/Subilia, op. cit. ad art. 322d p. 169). Il en résulte également que l'article 322d ch. 2 CO est inapplicable (ATF 109 II 447; Duc/Subilia, op. cit. p. 171). La question de savoir si la gratification est purement facultative de l'employeur ou si le travailleur a une prétention à en obtenir le versement dépend des circonstances. Un montant fixé définitivement, convenu à l'avance, est un salaire. A l'inverse, on ne peut déduire du seul caractère variable de la bonification qu'il s'agit d'une gratification. L'accord – obligatoire pour l'employeur – peut toutefois ne porter que sur le principe du versement d'une gratification, dont l'employeur peut moduler les montants en fonction de la qualité de la prestation de travail, du cours des affaires et d'autres critères qu'il détermine librement (ATF 129 III 276, ATF 4C.244/2004).

En l'espèce, on relèvera que le paiement du bonus annuel est stipulé à l'article 6 du contrat : l'employeur s'y est engagé. En 2002, T_____ a perçu un bonus sans aucune réserve quant à son caractère exceptionnel. Ensuite, le bonus annuel est calculé selon une règle mathématique précise : dans la mesure où les objectifs fixés en début d'année sont réalisés, la gratification doit être payée. Il ne s'agit dès lors pas d'un montant laissé à l'entière discrétion de l'employeur mais bien d'une somme due et exigible en cas de réalisation d'objectifs précis. Les déclarations de l'appelante à l'audience du 12 juillet 2005 sont très claires à ce propos. Enfin, l'article 6 du contrat prévoit que le bonus pour l'année au cours de laquelle les rapports de travail prennent fin est dû, sauf si le congé a été donné pour un juste motif. On doit en déduire que l'employeur avait bien admis le principe du paiement d'un bonus, même jusqu'à l'échéance des relations contractuelles, en l'espèce jusqu'au 31 décembre 2003.

E. 5

La deuxième question concerne la substitution éventuelle d'un système de commissionnement à celui d'un bonus.

On relèvera tout d'abord que la preuve d'un changement effectif dans le mode de paiement du complément de salaire (bonus et commissions) est à charge de l'employeur, conformément à l'article 8 CC, quand bien même la procédure prud'homale est régie par la maxime d'office (ATF 108 II 337 = JdT 1983 p. 538).

Comme l'a relevé le Tribunal des Prud'hommes, l'article 8 CC n'exclut pas l'appréciation anticipée des preuves (ATF 109 II 26 = JdT 1983 p. 260; ATF 119 II 557 = JdT 1994 p. 293; ATF 127 III 519). Le Juge peut refuser d'administrer une preuve dans la mesure où les

moyens proposés ne seraient pas de nature à influencer le résultat des mesures probatoires. Dans le cas d'espèce, la Cour de céans relèvera que l'appelante a allégué avoir augmenté le salaire de T_____ pour tenir compte de sa nouvelle fonction. Cela est

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/12979/2004 - 5 - 7 -

* COUR D'APPEL *

inexact puisque ladite augmentation a été consentie trois mois avant cette promotion. Il est également à relever que le document signé par T_____ le 28 janvier 2003 fait certes état d'un système de commissions, mais il n'est nullement précisé que le versement de commissions annule et remplace le versement du bonus annuel prévu à l'article 6 du contrat. Le courrier électronique du 30 mai 2003 donne certes des précisions sur la façon de calculer les commissions; nulle allusion concernant l'annulation pure et simple du système de bonus. Enfin, le document intitulé « Commission Policy Payment » prend effet du 1er juillet 2003 jusqu'au 31 décembre 2004. Ce document indique effectivement que le paiement de commissions remplacera tout bonus. Or, l'article 20 du contrat de travail stipule que toute modification devait faire l'objet d'un accord écrit. Un tel accord écrit fait défaut. D'ailleurs, T_____ indique avoir refusé de s'y soumettre. Il a reçu ce document en juillet, puis par pli recommandé du 23 septembre 2003, soit un peu plus de deux semaines avant son licenciement. On relèvera enfin que les autres collaborateurs du département dans lequel travaille T_____ ont perçu, en sus des commissions, un bonus pour l'exercice 2003. La Cour estime dès lors qu'il n'est pas nécessaire de recourir à d'autres moyens de preuve tels que l'audition de témoins, et admettra que les parties n'ont pas manifesté un accord réciproque de substituer le bonus annuel par des commissions.

E. 6

Dans la mesure où la gratification n'était pas discrétionnaire et que le versement de commissions n'en avait pas annulé le principe, on doit s'interroger sur son montant.

Jurisprudence et doctrine reconnaissent le principe de l'égalité de traitement dans le paiement d'une gratification. Cela veut dire que l'employeur doit traiter de manière égale les travailleurs se trouvant dans une situation semblable dans l'attribution des bonus. Toutefois, même en tenant compte du principe de l'égalité de traitement, l'employeur reste libre dans le choix des principes qu'il pose permettant de différencier les employés. Il pourra créer des groupes d'employés dans l'attribution des gratifications (JAR 1985 p. 128; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht n° 20 ad. art. 322 CO, n° 5).

Les collaborateurs du département dans lequel travaillait l'intimé ont reçu en 2003 et un bonus et des commissions, certes réduites en moyenne de 16.1 % par rapport à l'année précédente. Le calcul effectué par les premiers juges a pris en compte la totalité du bonus reçu en 2002 et tous les montants perçus, tant à titre de bonus que de commissions, en 2003. L'appelante avait pourtant déclaré à l'audience du 12 juillet 2005 que les critères de calcul du bonus 2003 auraient été les mêmes qu'en 2002. Dans la mesure où l'intimé ne fait pas appel incident, le calcul effectué par les premiers juges devra être confirmé quand bien même ils ont réduit de plus de 16 % le bonus 2003, tout en prenant en compte les commissions versées aux collaborateurs.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/12979/2004 - 5 - 8 -

* COUR D'APPEL *

E. 7

Selon l'art. 76 LJP, la procédure est gratuite pour les parties, sauf disposition contraire de la loi. Toutefois, le Juge peut mettre les dépens et les frais de justice à la charge de la partie qui plaide de manière téméraire. Dans le cas d'espèce E_____ SA n'a pas usé de procédés déloyaux.

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