

GE_GERICHTE CAPH/32/2022 vom 28. Februar 2022

GE Cour de justice, 2022-02-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_32_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/32/2022 du 28 février 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/32/2022 del 28 febbraio 2022

Erwägungen

E. 1.1

Formé dans les délai et forme prescrits par la loi, auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC) dans le cadre d'un litige dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable (art. 130, 131, 143 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 al. 1 CPC).

E. 1.2

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Le fait que l'autorité d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC) ne supprime pas l'exigence de motivation consacrée à l'art. 311 al. 1 CPC; les griefs des parties donnent le programme de l'examen de l'autorité d'appel; la décision attaquée ne doit en principe être examinée que sur les points objets d'un grief (ATF 144 III 394 consid. 4.1.4; 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_673/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4).

E. 1.3

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

E. 2

La Cour a intégré dans la partie En fait ci-dessus, dans la mesure de leur pertinence, les faits exposés par l'appelante sous ch. 1 à 26 de son appel, ce qui répond à son grief de constatation inexacte des faits.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que l'intimé avait un droit contractuel au "bonus" pour les années 2017 et 2018.

- 13/18 -

C/12370/2019-1

E. 3.1

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Dans chaque cas, il faut donc, dans une première étape, déterminer, par interprétation des manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), le contenu du contrat puis, dans une seconde étape, qualifier le bonus convenu d'élément du salaire (art. 322 s. CO) ou de gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et 2.2). S'il s'agit d'une gratification, il faut encore déterminer si les

parties ont prévu un droit à la gratification ou non (arrêt du Tribunal fédéral 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Il faut distinguer les trois cas suivants: (1) le salaire - variable -, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit. Ce n'est que lorsque l'employé n'a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessorité lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs, se pose, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 12.1).

E. 3.1.1

On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1; 136 III 313 consid. 2; 129 III 276 consid. 2). En revanche, lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur, il doit être qualifié de gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2; 139 III 155 consid. 3.1) Lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, il faut distinguer deux situations (cas nos 2 et 3 ci-après) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_290/2017 consid. 4.1.1.2). Il y a un droit à la gratification - cas n° 2 - lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313

- 14/18 -

C/12370/2019-1 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.2.1). Dans un cas récent, il a été jugé que même lorsque le versement du bonus est conditionné à la réalisation d'objectifs (que l'employeur devait fixer chaque année), l'atteinte de ces objectifs ne fait pas naître un salaire variable mais un droit au bonus pour l'employé si l'employeur a la tâche et la latitude de fixer ces objectifs, de juger s'ils sont atteints et de verser le bonus si les prestations fournies par l'employé sont appréciées positivement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1.3.1; 4A_378/2017 du 27 novembre 2017 consid. 3.3.3). Il n'y a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus; il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité) (arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_587/2020 consid. 12.3.2). De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due. Toutefois, l'employé a droit à la gratification, lorsque la réserve de caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêt du Tribunal

fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.3.2 et les arrêts cités).

E. 3.1.2

Si l'accord ne porte que sur le principe du versement d'une gratification, l'employeur peut verser des montants variables, qui dépendront de la qualité de la prestation de travail, du cours des affaires et d'autres critères, qu'il est libre de déterminer. Si une gratification est prévue, l'employeur n'est pas fondé à en réduire le montant en fonction de circonstances que le travailleur ne peut de bonne foi présumer, qu'elles concernent le principe même du versement de la gratification ou le montant de celle-ci. C'est uniquement quant au montant de la gratification qu'il subsiste pour l'employeur une certaine marge de manœuvre et que sa volonté revêt néanmoins de l'importance. L'employeur ne peut cependant pas contourner son obligation de payer une gratification en fixant un montant arbitrairement bas ou en la supprimant complètement. Si une gratification est convenue contractuellement, l'employeur doit la déterminer équitablement (ATF 136 III 313 consid. 2 et 2.3 - JdT 2012 II 414 pp. 417-418 et 419).

E. 3.1.3

Comme relevé (consid. 1.2 ci-dessus), il incombe au recourant de motiver son appel. Selon la jurisprudence, il doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Même si

- 15/18 -

C/12370/2019-1 l'instance d'appel applique le droit d'office (art. 57 CPC), le procès se présente différemment en seconde instance, vu la décision déjà rendue. L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 3.1; 5A_438/2012 du 27 août 2012 consid. 2.2; 4A_97/2014 précité consid. 3.3).

E. 3.2

En l'espèce, les parties n'ont donné aucune explication sur l'évolution de la rémunération de l'intimé depuis la signature du contrat de 2003. Il apparaît toutefois que les modalités de rétribution ont varié au cours des années et en tout cas à compter de 2013. Au salaire de l'intimé - composé en dernier lieu d'un montant mensuel fixe de 19'600 fr., d'une "part privée voiture de service" versée mensuellement et d'un treizième salaire - s'ajoutait systématiquement un bonus annuel représentant un pourcentage important du salaire de

base.

E. 3.2.1

Le versement de ce bonus était conditionné à la réalisation d'objectifs que l'employeur fixait chaque année et ne dépendait pas de l'appréciation subjective portée par l'employeur sur les prestations personnelles de l'employé. En effet, le bénéfice brut que l'intimé devait atteindre chaque année était certes déterminé par l'employeur, mais se calculait selon des critères objectifs prédéterminés. L'appelante n'avait ainsi aucun pouvoir d'appréciation quant au principe du versement du bonus. Elle jouissait cependant d'une certaine liberté dans la fixation du pourcentage dudit bénéfice brut à allouer à l'intimé. On se trouve donc en présence d'une gratification à laquelle l'employé avait droit (cas n° 2). Par conséquent, il est superflu d'examiner si le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif. Il est rappelé que la qualification du bonus doit se faire sur la base des circonstances du cas d'espèce. Il est donc exclu de se fonder, comme le voudrait l'appelante, sur l'analyse effectuée par la Cour dans la cause C/1_____/2015 ayant opposé l'appelante à un autre de ses employés. L'appelante ne fournit d'ailleurs aucun élément permettant de retenir que la situation de l'employé en question était identique à celle de l'intimé.

- 16/18 -

C/12370/2019-1

E. 3.2.2

L'appelante fait valoir que l'intimé n'aurait pas réalisé les objectifs fixés, soit un "bénéfice brut II" ("BB II") de 1'514'100 fr. en 2017 et de 1'296'800 fr. en 2018, alors qu'il résulte des documents "BAB" établis par elle-même en avril 2018, respectivement en avril 2019, que tel a été le cas, puisque le "BB II" mentionné est de 1'567'641 fr. 33 en 2017 et de 1'430'214 fr. 38 en 2018. Ces documents se fondaient sur les "journaux d'activité" mensuels fournis par l'intimé au service de comptabilité. Dans ces rapports mensuels figuraient également des factures payables à une année ainsi que des notes de crédit, soit des montants (mis en évidence en rouge) venant en déduction du chiffre d'affaires déterminant pour le calcul du "bénéfice brut II". Selon le système mis sur pied par les parties, étaient ainsi intégrées dans le chiffre d'affaires déterminant également des factures encaissées durant l'année suivante. Les reproches adressés à l'intimé, que l'appelante reprend en appel, au sujet des factures du "chantier J_____" (203'725 fr. au total) - émises en 2017, payables et payées en 2018 - sont donc infondés. L'appelante ne reprend pas en appel ses développements au sujet de factures adressées en décembre 2017 par l'intimé à L_____ et à M_____ SA, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'y attarder. C'est donc à juste titre que le Tribunal a considéré que l'employé a réalisé en 2017 un "bénéfice brut II" de 1'567'641 fr. 33. En relation avec la réalisation de objectifs de "bénéfice brut II" fixés à l'intimé en 2018, l'appelante se borne à renvoyer à sa pièce 46, ce qui n'est pas suffisant au regard des principes rappelés ci-dessus sous consid. 3.1.3. Il faut donc retenir, avec le Tribunal, que le document "BAB" d'avril 2019 établit à satisfaction de droit que l'intimé a atteint lesdits objectifs en réalisant un "bénéfice brut II" de 1'430'214 fr. 38. Pour le reste, comme indiqué, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus également pour 2018, en cas de réalisation d'un "bénéfice brut II" de 1'296'800 fr. (cas n° 2 prévu par la jurisprudence du Tribunal fédéral), de sorte que la question de la réserve du caractère facultatif du bonus ne se pose pas.

E. 3.2.3

Les parties n'ont pas convenu du montant des gratifications 2017 et 2018. Il y a donc lieu de les déterminer équitablement au sens de la jurisprudence exposée sous consid. 3.1.2 ci-dessus. A juste titre, l'appelante ne critique pas le pourcentage de 11 % retenu par le Tribunal, lequel se situe dans la fourchette indiquée par le représentant de l'employeur lors de l'audience du 20 janvier 2021 et correspond à la moyenne des bonus versés à l'employés entre 2014 et 2016 (12 %, 10 % et 11 %).

- 17/18 -

C/12370/2019-1 En définitive, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que l'intimé avait droit aux sommes brutes de 22'440 fr. 55 à titre de solde du bonus 2017 et de 157'323 fr. à titre de bonus 2018. Le jugement sera confirmé sur ces points.

E. 4

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir "rejeté lapidairement le bien-fondé des trois factures établies à l'attention de l'intimé". Les factures des 8 mars 2018, 20 mars 2019 et 21 mai 2019, d'un total de 54'004 fr., sont contestées par l'intimé. Le fait que la première de ces factures porte les initiales de l'employé ne signifie pas qu'elle a été établie par celui-ci. En l'absence d'autres éléments de preuve les trois factures ne permettent pas de retenir que l'intimé est débiteur envers l'appelante des montants facturés. La réalisation de travaux au domicile de l'intimé et la fourniture de matériel à celui-ci en 2017, 2018 et 2019 ne sont pas établies. Le fait que l'attestation du 30 septembre 2017 mentionne que le chantier en question serait "ajouté annuellement" au compte courant de l'intimé ne change rien aux constatations qui précèdent, d'autant plus que l'attestation du 25 avril 2018 ne reprend pas cette mention. Ainsi, c'est à tort que l'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir admis qu'elle était créancière de l'intimé à concurrence de 163'597 fr. 04 "au titre du compte courant", soit la somme de 54'004 fr. facturée à l'employé, augmentée de la somme de 109'593 fr. 05, soit le solde en faveur de l'appelante du compte courant au 31 décembre 2017, montant non contesté en appel.

E. 5

En définitive, le jugement attaqué sera entièrement confirmé.

E. 6

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 3'500 fr. (art. 71 RTFMC) et mis à la charge de l'appelante, qui succombe intégralement (art. 106 al. 1 CPC). Ces frais seront compensés avec l'avance effectuée par l'appelante (art. 111 al. 1 CPC), laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève. Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 1 LaCC). * * * * *

- 18/18 -

C/12370/2019-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :

A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 14 septembre 2021 par A_____ SA contre le jugement JTPH/287/2021 rendu le 26 juillet 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12370/2019-1. Au fond : Confirme le jugement attaqué. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'500 fr., les met à la charge de A_____ SA et les compense avec l'avance de frais fournie par celle-ci, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Christian PITTET, juge employeur;

Monsieur Yves DUPRE, juge salarié: Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours :

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.