

GE_GERICHTE CAPH/44/2008 vom 29. Februar 2008

GE Cour de justice, 2008-02-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_44_2008

FR: GE_GERICHTE CAPH/44/2008 du 29 février 2008

IT: GE_GERICHTE CAPH/44/2008 del 29 febbraio 2008

Regeste

Résumé: T, comptable dans une entreprise de décoration, conteste devant la Cour la manière dont le Tribunal a fixé en équité le montant de sa gratification, estimant que cette dernière doit être fixée sur la base de la moyenne des gratifications versées les trois années précédentes. La Cour confirme le raisonnement du Tribunal en relevant que dans la mesure où les rapports de travail durant l'année concernée n'ont duré que 11 mois, la gratification versée à la fin de l'année a perdu son caractère incitatif de sorte qu'il est justifié de la diminuer de 50%. A cela s'ajoute que le comportement de T n'a pas donné satisfaction.

Erwägungen

E. 1

L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite par la loi et la valeur litigieuse en appel représente fr. 1'291 brut. Il est dès lors recevable.

La Cour dispose d'une cognition complète.

E. 2.1

Contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par acte concluant, la gratification est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2 p. 278). L'employeur peut en outre, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (ATF 130 III 495 consid. 5) subordonner le droit à la gratification à des conditions (arrêt du Tribunal fédéral 4C.263/2001 du 22 janvier 2002 consid. 4b in fine), par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat. De plus, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le salarié ne peut prétendre à un montant prorata temporis que s'il en a été convenu ainsi (cf. art. 322d al. 2 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005, consid. 5.1 et réf. citées).

En l'espèce, les parties ne disputent plus, devant la Cour, du caractère obligatoire ou facultatif de la gratification réclamée. Plus précisément, l'intimée, qui conclut à la confirmation du jugement attaqué, ne conteste plus devoir à l'appelant une gratification pour l'année 2006.

E. 2.2

Les parties divergent toutefois d'opinion au sujet du montant dû à ce titre. Ainsi, l'appelant soutient qu'il peut prétendre recevoir un montant correspondant à la moyenne des gratifications reçues en 2003, 2004 et 2005, alors que l'employeur soutient qu'il était en droit de réduire considérablement ce montant, du fait que le comportement de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14041/2007 - 4 - 8 -

* COUR D'APPEL *

l'appelant ne lui a plus donné satisfaction en 2006 et que les rapports de travail ont été résiliés en cours d'année.

Lorsque comme en l'espèce le montant de la gratification ou son mode de calcul n'est pas contractuellement prévu, celui-ci est arrêté par l'employeur en fonction de critères qui doivent être reconnaissables pour les travailleurs et objectivement défendables (par exemple marche des affaires, formation, âge, ancienneté, situation familiale, expérience, performances, fidélité, nature et nature de l'activité, fonction). L'employeur doit également respecter le principe de l'égalité de traitement dans l'entreprise et ne contrevenir à aucune disposition protégeant la personnalité (WYLER, Contrat individuel de travail chap. 5 § 1.6). Lorsque les rapports de travail sont résiliés, il est admis que, la gratification perdant son caractère incitatif, elle peut être réduite dans une proportion de 30% à 50% (WYLER, op. cit. loc.cit et réf. citées; JAR 1991 p. 134; BRUHWILER, p. 118 no 6 ad art. 322d CO; REHBINDER, Comm. Bernois, no 14 ad art. 322d CO). Peuvent de même avoir une influence sur le montant de la gratification les mauvaises prestations du travailleur, son comportement, ses absences ou la violation de son devoir de fidélité (DUC/SUBILIA, Commentaire du contrat individuel de travail, no.18 et sv ad art. 322d Co; REHBINDER, op. cit. no 16 ad art. 322d CO).

En l'espèce, les relations de travail ayant été résiliées avec effet au 30 novembre 2006, échéance reportée au 31 décembre 2006 en raison de l'incapacité de travail subie en novembre 2006, la gratification versée à fin 2006 a perdu son caractère incitatif, ce qui justifie une réduction de 50%. Le comportement de l'appelant n'a en outre pas donné entièrement satisfaction, puisque l'employeur lui reprochait en avril 2006 le non respect de ses horaires de travail ainsi qu'une absence injustifiée et la situation ne semble pas ensuite s'être améliorée, puisque l'employeur a, pour ces mêmes motifs, résilié les rapports de travail en septembre 2006. Enfin, l'appelant n'a travaillé effectivement que 11 mois en 2006.

Compte tenu de ces divers éléments, les premiers juges n'ont pas excédé leur pouvoir d'appréciation en fixant à fr. 1'000.- brut la gratification due pour 2006.

La déduction opérée de fr. 484.20 net n'a pas été contestée.

E. 3

Il s'ensuit que le jugement attaqué doit être entièrement confirmé, étant toutefois précisé que, selon les déclarations concordantes de parties, le montant alloué a d'ores et déjà été payé.

Compte tenu de la faible valeur litigieuse (fr. 1'219.- brut), la procédure reste gratuite.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/14041/2007 - 4 - 9 -

* COUR D'APPEL *

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