

## **GE\_GERICHTE CAPH/56/2016 vom 23. November 2015**

GE Cour de justice, 2015-11-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_56\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_56_2016)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/56/2016 du 23 novembre 2015

IT: GE\_GERICHTE CAPH/56/2016 del 23 novembre 2015

### **Erwägungen**

#### **E. 1.1**

L'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). La notification intervient au moment de la remise de l'envoi recommandé au destinataire (art. 138 al. 1 et 2 CPC), et le délai d'appel déclenché par la notification commence à courir dès le lendemain de celle-ci (art. 142 al. 1 CPC).

En matière de contrats de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève, pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ, E 2 05).

#### **E. 1.2**

En l'espèce, l'appel est dirigé exclusivement contre le ch. 5 du dispositif du jugement entrepris, en tant qu'il a débouté l'appelant de sa conclusion tendant au paiement de la somme de 10'000 fr. en capital.

La voie de l'appel est ouverte, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions étant supérieure à 10'000 fr.

Introduit selon la forme prescrite par la loi et en temps utile auprès de l'instance compétente, l'appel est recevable.

#### **E. 1.3**

La Cour dispose d'un plein pouvoir de cognition (art. 310 CPC).

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., les dispositions de la procédure simplifiée s'appliquent (art. 243 al. 1 CPC), soit en particulier la maxime d'office sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 1 CPC).

#### **E. 2.1**

Selon le Tribunal, les montants alloués à l'appelant étaient des gratifications, en raison du pouvoir d'appréciation de l'intimée quant à leur octroi et du caractère accessoire des sommes en cause par rapport au salaire annuel. Leur octroi sans réserve et durant cinq années consécutives les rendaient en principe obligatoires. Toutefois, celles-ci n'étaient pas dues en cas de résiliation du contrat de travail, selon le règlement de l'intimée.

- 6/9 -

C/517/2015-4

## **E. 2.2**

Selon l'appelant, il avait perçu des bonus à titre de part variable de son salaire, puisque ceux-ci lui avaient été alloués sans réserve durant douze années consécutives, les rendant ainsi obligatoires dans leur principe. La publication du " \_\_\_\_\_ " du 9 juin 2011 sur l'intranet, après neuf ans d'allocation de bonus, n'y changeait rien. Les termes de la clause " \_\_\_\_\_ " étaient contradictoires, puisqu'ils évoquaient la rémunération variable du salaire, la gratification non volontaire et le bonus facultatif non garanti. La clause d'exclusion du bonus en cas de résiliation du contrat de travail n'était pas claire, puisqu'elle paraissait se référer uniquement aux modes de rémunération discrétionnaires et non pas à la rémunération variable du salaire.

Par ailleurs, la phrase "et à ne pas avoir de prétentions complémentaires" contenue dans la convention du 20 mai 2014 de fin des rapports de travail se référait uniquement à la phrase qui la précédait, relative à la renonciation aux compensations pour le portefeuille apporté aux sociétés du groupe B\_\_\_\_\_.

Enfin, la clause relative à l'absence de prétention à l'encontre de l'intimée figurant sous la rubrique "secret professionnel" de la "Déclaration" du 20 mai 2014 lui avait été présentée "dans la foulée" et il ne s'était pas avisé de ce qu'elle pouvait concerner un objet différent de celui énoncé par le titre de cette rubrique.

## **E. 2.3**

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 (art. 322 CO; ATF 141 III 401 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2).

### **E. 2.3.1**

Selon l'art. 322d al. 1 CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. Selon l'al. 2 de cette disposition, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi.

La gratification 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. 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 141 III 407 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2).

- 7/9 -

C/517/2015-4

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 qu'il y ait d'interruption et sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif (ATF

131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.1).

La réserve peut figurer dans un règlement d'entreprise rappelant le caractère facultatif de la gratification. Aucune forme particulière ne doit être respectée. Il suffit que l'employé ait effectivement eu connaissance de la réserve ou qu'il ait réellement pu en prendre connaissance. Toutefois, même si la réserve figure dans le contrat de travail ou dans un règlement d'entreprise, elle doit être renouvelée lors de chaque paiement (arrêt du Tribunal fédéral 4A.325/2002 du 24 janvier 2003 consid. 3.2; DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 23 ad art. 322d CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 160).

La gratification est alors privée de son caractère facultatif quant à son principe, la liberté de l'employeur ne subsistant plus qu'en ce qui concerne son montant. Cela ne signifie pas pour autant que la rétribution doit automatiquement être qualifiée de salaire. Le Tribunal fédéral admet notamment que cette rétribution n'est pas due pour l'année où les rapports de travail prennent fin lorsque l'employeur subordonne le versement du bonus à la non-résiliation du contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_235/2010 du 25 juin 2010 consid. 2; DUNAND/MAHON, op. cit., n. 22 ad art. 322d CO; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 161).

### **E. 2.3.2**

En l'espèce, il n'est pas contesté que le bonus litigieux revêt, de par son montant, un caractère accessoire au salaire. L'intimée a défini sa politique d'octroi de bonus dans sa directive " \_\_\_\_\_ " du 9 juin 2011. Contrairement à ce que soutient l'appelant, le texte de ce document est clair puisqu'il en ressort explicitement que, pour les collaborateurs de niveau 2, comme l'appelant, le versement d'un bonus est facultatif et non garanti. Son versement dépend, pour une année calendaire spécifique, de plusieurs facteurs, à savoir l'atteinte des objectifs personnels fixés, le résultat global de l'entreprise, ainsi que la loyauté démontrée vis-à-vis de celle-ci. Le règlement précise en outre que l'attribution du bonus est liée à une situation de non résiliation du contrat de travail au moment du versement. L'appelant a reconnu devant le Tribunal qu'il avait bien eu connaissance de ce règlement et celui-ci lui est par conséquent opposable. Le fait que neuf bonus lui aient été versés avant la publication de ce règlement n'est pas déterminant. En effet, aucun bonus n'est prévu par le contrat de travail écrit signé par les parties et l'appelant n'allègue pas que les règles relatives à l'octroi de celui-ci contenues dans le règlement du 9 juin 2011 constituent une modification contractuelle qui aurait nécessité son approbation expresse. Au demeurant, il s'agit d'une

- 8/9 -

C/517/2015-4 modification du contrat en sa faveur de sorte qu'il convient de retenir qu'en ne s'opposant pas à cette disposition du règlement, l'appelant l'a acceptée tacitement (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 58). Cela étant, la réserve du caractère facultatif figurant dans le règlement d'entreprise n'a pas été renouvelée expressément lors de chaque paiement de bonus à l'appelant. Dans la mesure où celui-ci a reçu douze paiements consécutifs de bonus non assortis de réserves expresses, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le paiement du bonus était devenu obligatoire dans son principe. C'est également à bon droit qu'il a considéré que cela ne signifiait pas que l'intimée était obligée de verser le bonus lorsque les conditions fixées dans le règlement d'entreprise n'étaient pas réalisées. En l'occurrence, le règlement prévoit que le bonus n'est pas dû lorsque les rapports de travail ont été résiliés au moment où le paiement devait intervenir. L'appelant ayant résilié son contrat de travail

durant le mois de mars 2014, soit en cours d'année, l'intimée était légitimée à ne pas lui verser de bonus pour la période de décembre 2013 à fin juillet 2014, en application de ce règlement. Compte tenu de ce qui précède, le jugement du Tribunal doit être confirmé, sans qu'il soit nécessaire de trancher les questions de savoir si les autres conditions d'octroi du bonus sont réalisées et si l'appelant a valablement renoncé à son bonus en signant, le 20 mai 2014, une convention selon laquelle il s'engageait à ne pas formuler de prétentions complémentaires.

### **E. 3**

Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 9/9 -

C/517/2015-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A\_\_\_\_\_ contre le chiffre 5 du dispositif de la décision JTPH/487/2015 rendue par le Tribunal des prud'hommes le 23 novembre 2015. Au fond : Confirme le chiffre 5 du dispositif du jugement précité. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la présente procédure est gratuite et qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.