

# **GE\_GERICHTE CAPH/6/2015 vom 14. Januar 2015**

GE Cour de justice, 2015-01-14, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_6\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_6_2015)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/6/2015 du 14 janvier 2015

IT: GE\_GERICHTE CAPH/6/2015 del 14 gennaio 2015

## **Erwägungen**

### **E. 2**

L'appelant fait premièrement grief au Tribunal d'avoir violé l'art. 247 al. 2 CPC dans la mesure où celui-ci "n'a pas interpellé les parties sur l'existence de paiement de bonus dès l'année 2003".

#### **E. 2.1**

Pour autant que l'on puisse considérer ce grief comme suffisamment motivé, ce qui est douteux, il doit quoi qu'il en soit être rejeté. Selon l'art. 247 al. 1 CPC, le Tribunal amène les parties par des questions appropriées à compléter les allégations insuffisantes et à désigner les moyens de preuve. Selon l'alinéa 2 de cette disposition, le Tribunal établit les faits d'office lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. dans les autres litiges portant sur un contrat de travail (let. b ch. 2). Selon le Tribunal fédéral, la maxime inquisitoire applicable en procédure simplifiée est une maxime inquisitoire sociale qui avant tout était instituée pour compenser une inégalité de force ou de connaissance juridique entre les parties. Elle ne modifie en rien la responsabilité des parties quant à la détermination des faits. Les parties ne sont pas dispensées de collaborer activement à l'établissement des faits pertinents pour le sort de la cause, ni d'offrir les preuves à administrer, cas échéant. Le Tribunal ne doit s'assurer du caractère complet des allégations des parties que lorsque des doutes sérieux existent à cet égard. La maxime inquisitoire sociale n'oblige pas le Tribunal à étendre sans limite la procédure probatoire dans toutes les directions possibles. Le Tribunal n'a pas non plus l'obligation de fouiller lui-même le dossier afin d'y trouver ce qui en ressortirait en faveur de la partie qui a présenté un moyen de preuve (TF 4A\_701/2012 du 19 avril 2013; TF 4A\_497/2008 du 10 février 2009; ATF 125 III 231). En outre, si une partie est assistée, le Tribunal n'a pas à attirer son attention sur les possibilités restreintes de produire des preuves en appel (art. 317 CPC) même si la maxime inquisitoire sociale est applicable (TF 4A\_397/2013 du 11 février 2014).

#### **E. 2.2**

Dans le cas d'espèce, le demandeur, assisté d'un avocat, a présenté dans sa demande les faits pertinents selon lui à l'appui de celle-ci. Il a, suite à l'ordonnance de preuve du Tribunal présenté les moyens de preuve souhaités, notamment

- 6/9 -

C/6646/2013-4 l'audition de témoins preuves que le Tribunal a administrées. Il s'agit en outre de relever que le Tribunal dans son ordonnance de preuve avait rappelé que la maxime inquisitoire ne dispensait pas les parties d'une collaboration active à la procédure. Or en application des principes mentionnés plus haut, il n'incombait pas au juge de rechercher plus avant si d'autres faits que ceux qui avaient été allégués pouvaient être estimés par l'une ou l'autre des parties comme pertinents. Par conséquent, le Tribunal n'a pas violé l'art 247

al. 2 CPC et ce grief sera rejeté.

### **E. 3**

Dans un second grief, l'appelant considère que le Tribunal s'est trompé en qualifiant le bonus 2009 de gratification et non de salaire variable. Il considère que dès lors que ce bonus est un élément du salaire, il ne pouvait pas être supprimé de manière unilatérale par l'employeur. L'intimée quant à elle, considère que le Tribunal a appliqué la loi correctement dans la mesure où il apparaissait clairement dans le cas d'espèce que le bonus était une gratification et non un élément du salaire.

#### **E. 3.1**

Le Code des obligations ne définit pas la notion de bonus, lequel peut constituer suivant les cas une gratification (art. 322d CO) ou une part du salaire (art. 322 CO). La gratification est une rétribution spéciale, en sus du salaire, qui est accordée par l'employeur à certaines occasions, telle que Noël ou la fin de l'exercice annuel (art. 322d al. 1 CO). Elle se distingue du salaire en ce sens qu'elle s'ajoute à lui et dépend toujours, dans une certaine mesure, de la volonté de l'employeur. Tel est le cas si l'employeur dispose, au moins au stade de la fixation du montant, d'un pouvoir d'appréciation. Un montant convenu à l'avance ou qui peut être déterminé sur la base de certains résultats n'est pas une gratification. A cela la jurisprudence a encore ajouté que la gratification devait garder un caractère accessoire par rapport au salaire. Le salaire est la contre-prestation du travail; il ne saurait être pratiquement remplacé par une gratification fixée unilatéralement et a posteriori par l'employeur. Un bonus très élevé par comparaison avec le salaire fixé doit être considéré comme une part du salaire. Cette règle est fondée sur des considérations sociales. Toutefois lorsque le salaire convenu est extrêmement élevé, correspond à un multiple du salaire moyen et permet assurément au travailleur d'assurer son existence et de maintenir son train de vie, il n'y a plus à se préoccuper du rapport entre le salaire fixe et le bonus pour dire si ce dernier constitue ou non une gratification (ATF 139 II 155 in SJ 2013 I 371). La gratification doit rester accessoire par rapport au salaire et ne peut ainsi avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, égal ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif (ATF 131 III 615,

- 7/9 -

C/6646/2013-4 129 III 276). La régularité de la prestation en question permet de déterminer si elle s'est transformée en un élément du salaire ou si elle constitue toujours une contrepartie accessoire à celui-ci c'est-à-dire une gratification. Dès lors que la gratification atteint régulièrement un montant plus élevé que le salaire son caractère accessoire n'est pour ainsi dire plus préservé (ATF 129 III 276; TF 4C\_426/2005). Par ailleurs, pour des revenus très élevés, le salaire de base représente en lui-même une compensation adéquate et suffisante aux prestations fondamentales attendues de l'employé, de telle sorte que le travailleur ne bénéficie plus du même intérêt à se prévaloir de la protection du salaire excédent la rémunération de base (WYLER, Droit du travail, 2008, p.169). Ainsi sauf circonstance particulière, la gratification ne saurait dépasser le montant du salaire fixe; en règle générale au contraire, elle lui sera inférieure (AUBERT, in Commentaire romand, ad art. 322d, p. 1993 n. 15).

#### **E. 3.2**

En l'espèce, la seule critique adressée au Tribunal par l'appelant est d'avoir qualifié le bonus 2009 de gratification et non de salaire variable. Il ressort de la procédure que, comme le relève le Tribunal à juste titre, le contrat de travail pour membre du senior management passé entre les parties le 17 novembre 2006 et prenant effet le 1er janvier 2007 prévoyait que le salaire annuel brut de l'employé se montait à 276'000 fr. et la banque se réservait la possibilité, à sa discrétion et sans aucune obligation, de payer un bonus à l'employé dépendant notamment de divers facteurs comme les performances individuelles de l'employé, l'atteinte de ses objectifs ainsi que les résultats de la banque. Le contrat rappelait par ailleurs que la gratification d'un bonus restait exceptionnelle et volontaire et, expressément, que tout paiement de bonus ne devait en aucun cas être considéré comme une part du salaire, la décision de payer un tel bonus relevant de la discrétion de la banque chaque année. Dans le cadre du courrier de confirmation des rétributions de l'employé de janvier 2010, la banque avait confirmé le paiement d'un bonus différé en argent liquide à hauteur de 70'000 fr. devant être payé en février 2013. Ce courrier de confirmation stipulait à nouveau que le paiement de ce bonus représentait une reconnaissance discrétionnaire de la part de l'employeur sans pour autant constituer un droit à son paiement en partie ou en totalité. Ce courrier indiquait en outre que le paiement était sujet à diverses conditions. Il ressort de ces éléments, mis en lumière au regard des principes dégagés plus haut, que c'est à juste titre que le Tribunal a qualifié le montant octroyé à titre de bonus pour l'année 2009 par l'employeur de gratification. En effet, il ressort à l'évidence que telle était la volonté des parties au moment où il a été décidé qu'un bonus était envisageable dans le cadre de la rémunération de l'employé. A tous les

- 8/9 -

C/6646/2013-4 stades, dès la conclusion du contrat, il a été prévu et rappelé que ce montant ne pouvait être considéré que comme relevant d'une décision discrétionnaire de l'employeur qui plus est soumise à conditions. Par ailleurs, il ressort des faits retenus le caractère accessoire de la prestation que constitue le bonus par rapport au montant du salaire de l'employé. Le montant de la gratification s'élève à 70'000 fr., alors que le salaire s'élève à 276'000 fr. Dès lors, toutes les conditions sont réunies pour que le bonus dont il est question soit qualifié de gratification discrétionnaire, de sorte que c'est à juste titre que le Tribunal est parvenu à cette conclusion. Dans la mesure où le seul grief de fond soulevé par l'appelant est rejeté, cela scelle le sort de l'appel.

#### **E. 4**

La valeur litigieuse n'excède pas les 50'000 fr. de sorte que la procédure est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC). Il n'a pas lieu à allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 9/9 -

C/6646/2013-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel déposé par A. \_\_\_\_\_ contre le jugement (JTPH/312/2014) rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 août 2014. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'y a pas lieu à allocation de dépens. Siégeant : Monsieur Cédric-Laurent MICHEL, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président : Cédric-Laurent MICHEL

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.