

GE_GERICHTE CAPH/6/2022 vom 13. Januar 2022

GE Cour de justice, 2022-01-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_6_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/6/2022 du 13 janvier 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/6/2022 del 13 gennaio 2022

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 142 al. 1, et 311 CPC), l'appel est recevable. Sont également recevables la réponse de l'intimée ainsi que les réplique et duplique des parties, déposées dans les délais légaux, respectivement impartis à cet effet (art. 312 al. 2 et 316 al. 2 CPC).

E. 1.2

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

- 7/13 -

C/21445/2020-4

E. 1.3

La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la procédure est soumise aux maximes inquisitoire sociale et de disposition (art. 55 al. 2 CPC, art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). La procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 1 CPC).

E. 2

Le Tribunal a considéré que le bonus était devenu une gratification à laquelle l'intimé avait droit puisqu'il avait été versé durant de nombreuses années, malgré les crises financières, et que l'appelante, ayant fait preuve de manquements organisationnels, n'avait pas rendu vraisemblable la mauvaise qualité des prestations de l'intimé. L'appelante conteste la qualification du bonus retenue par le Tribunal et soutient qu'il s'agit d'une gratification discrétionnaire, tant sur le principe que sur le montant. Elle conteste également les manquements organisationnels reprochés et fait grief au Tribunal d'avoir mal constaté les faits, l'intimé ayant notamment admis avoir fait des erreurs. S'agissant du montant du bonus, le Tribunal s'est fondé sur celui perçu en 2018 (32'000 fr. à 90%) qu'il a réduit de 20% compte tenu de la réduction du taux d'activité de l'intimé durant l'année 2019 (70% en moyenne). L'appelante conteste la base de calcul puisque le bonus de l'intimé avait diminué progressivement depuis 2015, que ses responsabilités étaient moindres durant les derniers mois de collaboration et que l'année 2019 était une période économique difficile.

E. 2.1

La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, par exemple une fois par année.

Le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. Il faut distinguer (1) le salaire variable, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2).

E. 2.1.1

On se trouve dans le cas n° 1, lorsqu'un montant 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 s'agit alors d'un élément du salaire que l'employeur est tenu de verser (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2.).

E. 2.1.2

On se trouve dans les cas n° 2 et 3, lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon

- 8/13 -

C/21445/2020-4 vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2). L'employeur se voit reconnaître un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur. Le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1). 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 de son montant (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 du

E. 2.1.3

Il a été admis par exception que, en dépit d'une réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée. Il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3). La même conclusion s'impose lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_230/2019 précité consid. 3.2.2; 4A_463/2017 précité consid. 3.1.3.2).

E. 2.1.4

Pour qualifier un bonus, il faut interpréter les 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), selon les règles générales d'interprétation. Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties, en se fondant non seulement sur la

C/21445/2020-4 teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore sur le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes. Ce n'est que lorsque la volonté subjective des parties ne peut être établie qu'il y a lieu de recourir au principe de la confiance, à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 4; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3, 5.1 et 5.2).

E. 2.1.5

L'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions. Ainsi est-il admissible d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification, ou une gratification réduite à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (arrêts du Tribunal fédéral 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4; 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1; 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2; 4A_502/2010 du 1er décembre 2010 consid. 2.2; 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1). L'employeur peut avoir divers motifs de verser une gratification, tels que récompenser le travail accompli ou une fidélité de longue date, motiver l'employé pour l'avenir, éviter que celui-ci résilie le contrat, ou encore lui faire partager les bons résultats de l'entreprise. Dans la mesure où la gratification est destinée uniquement à récompenser l'employé pour le travail effectué, elle ne saurait être réduite ou supprimée au motif que le contrat a été résilié (arrêt du Tribunal fédéral 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3).

E. 2.1.6

Selon l'art. 151 CPC, les faits notoires ou notoirement connus du tribunal et les règles d'expérience généralement reconnues ne doivent pas être prouvés. Il est notoire que dans le cadre de la crise financière de 2008 les cours de la bourse ont chuté sur les places internationales à partir du 15 septembre 2008 (arrêt du Tribunal fédéral 5A_1048/2019 du 30 juin 2021 consid. 3.6.4; ACJC/607/2012 du 27 avril 2012 consid. 9.3).

E. 2.2

En l'espèce, les parties s'opposent sur la question de savoir si l'intimé a droit ou non à la gratification pour l'année 2019. Elles s'accordent toutefois sur la qualification du bonus en gratification, excluant ainsi l'hypothèse que celui-ci constituerait un élément du salaire.

C/21445/2020-4 A ce propos, il y a lieu de relever que la gratification a été versée chaque année depuis plusieurs décennies, y compris depuis que le contrat de travail de l'intimé a été repris par l'appelante en 2005, en dépit de la réserve formulée depuis 1995 lors du versement et nonobstant la crise financière dite des "subprimes" en 2008 (fait notoire). Seul le montant du bonus a varié selon les années, soit en fonction des résultats du groupe, de la banque et du collaborateur. Il apparaît ainsi que la variation des marchés – et donc des résultats du groupe et de l'appelante – n'ont pas eu d'impact significatif sur le droit à la

gratification. Dans la mesure où la qualité des prestations de l'intimé n'a pas été jugée insatisfaisante pendant plus de trente ans, seule la dernière année étant litigieuse, il y a lieu de retenir qu'un accord tacite est intervenu entre les parties sur le principe du versement d'un bonus. Le fait que l'intimé ait demandé dans son courriel à l'appelante du 24 juin 2019 s'il était éligible au versement d'un bonus pour 2019 "si [ses] objectifs étaient atteints et que [ses] prestations fournies donnaient satisfaction", ne suffit pas à démontrer que le principe du bonus n'était pas acquis entre les parties, l'intimé sachant que ses prestations avaient été jugées satisfaisantes depuis le début de son emploi. C'est par conséquent à juste titre que le Tribunal a retenu que le bonus versé chaque année à l'intimé constituait une gratification à laquelle l'intimé avait droit.

E. 2.2.1

Dans la mesure où le versement du bonus dépendait de divers critères, soit notamment de la qualité des prestations de l'employé ou des résultats des affaires, il y a lieu d'examiner si l'appelante pouvait refuser de verser à l'intimé une gratification pour l'année 2019. Afin de déterminer la qualité des prestations, des objectifs clairs devaient être fixés par l'appelante à l'intimé. Or, le Tribunal a retenu que tel n'avait pas été le cas. Ce constat doit être confirmé. En effet, l'appelante a elle-même admis qu'elle n'avait pas énoncé d'objectifs pour les derniers mois d'activité de l'intimé. En outre, bien que l'intimé ait, de son côté, reconnu qu'il lui avait été indiqué qu'il devait "s'occuper des dossiers jusqu'à la dernière minute", un tel objectif n'est pas suffisamment clair et précis pour fonder une base suffisante à l'évaluation des prestations d'un employé. L'appelante ne peut pas non plus se prévaloir d'une "notoriété" de l'objectif de l'intimé. Il ne ressort ainsi d'aucun élément au dossier que des objectifs clairs aient été communiqués à l'intimé.

E. 2.2.2

Même à supposer que tel ait été le cas, il apparaît que la qualité des prestations fournies par l'intimé était satisfaisante. En effet, la banque a reconnu que l'intimé avait remis des notes de dossiers et discuté des dossiers de recouvrement avec les juristes à qui il les avait transférés. En outre, selon la grille d'évaluation 2019, l'intimé avait "veillé à clôturer les dossiers en suspens et à

- 11/13 -

C/21445/2020-4 assurer une transition de son activité dans de bonnes conditions". A ce propos, selon le témoin entendu, le signataire de ce document n'était pas compétent pour évaluer les prestations de l'intimé durant les cinq derniers mois de l'année, de sorte que l'évaluation serait incomplète. Force est de constater que ce document est daté du 8 janvier 2020, soit durant le dernier mois de collaboration des parties, et mentionne également le fait que l'intimé a changé de poste en cours d'année. Comme l'a relevé le Tribunal, l'éventuel défaut d'organisation interne de l'appelante s'agissant de la ou des personnes compétentes pour procéder à ladite évaluation ne peut être imputé à l'intimé. En outre, le fait que l'appelante se soit montrée conciliante sur les prétendues requêtes de l'intimé s'agissant des vacances, de la diminution de son taux d'activité ou des raisons des prolongations du contrat de travail, n'est pas pertinent – ni démontré – pour déterminer la qualité des prestations de l'intimé. Par ailleurs, les prétendues déclarations de celui-ci, rapportées par E_____ doivent, dans la mesure où ce dernier représente l'appelante, être appréciés avec circonspection d'une part et, d'autre part, ne démontrent pas une mauvaise qualité des prestations de l'intimé. S'agissant des erreurs reprochées à l'intimé, celui-ci a certes reconnu

avoir omis de renouveler le gage immobilier et ne pas avoir facturé les honoraires d'avocats, mais a également apporté des explications convaincantes sur le suivi et les raisons de ses erreurs, lesquelles ne lui ont au demeurant jamais été reprochées par l'appelante avant que l'intimé ne réclame son bonus 2019. Dès lors, il ne peut être retenu que ces deux erreurs impactent négativement et gravement la qualité générale des prestations fournies par l'intimé, ce d'autant plus au vu des propos tenus dans la grille d'évaluation 2019. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante n'était pas parvenue à démontrer que les prestations fournies par l'intimé étaient insatisfaisantes durant la dernière année de collaboration des parties.

E. 2.2.3

L'appelante soutient encore que l'exercice 2019 ne permettait pas de verser un bonus à l'intimé. Or, bien que le témoin entendu ait déclaré qu'environ 10% des employés n'avaient pas perçu de bonus cette année-là en raison du fait qu'il s'agissait d'une année difficile, rien au dossier ne permet de l'accréditer. Par ailleurs, il n'est pas allégué que tous les employés se sont vu refuser leur bonus, ce qui aurait pu justifier un refus de le verser également à l'intimé. Le fait que l'appelante ait choisi, dans l'enveloppe globale dédiée aux bonus, de l'accorder à un autre employé plutôt qu'à l'intimé ne relève que d'un choix interne et ne saurait être opposé à l'intimé puisque les prestations de ce dernier n'étaient pas insatisfaisantes et que le principe du bonus était acquis pour l'intimé. Ainsi, l'appelante n'a démontré aucun motif de refus du versement d'une gratification pour l'année 2019, étant encore relevé que, le fait que le contrat de travail n'était plus en cours au moment du versement, ne s'opposait en principe pas

- 12/13 -

C/21445/2020-4 audit versement et qu'une assurance dans ce sens avait été fournie à l'intimé par l'appelante par courriel du 1er juillet 2019.

E. 2.3

Reste à déterminer le montant de la gratification due à l'intimé. Comme précédemment relevé (cf. consid. 2.2.3 supra), il n'est pas démontré que l'exercice 2019 était "difficile" comme le prétend l'appelante. Il n'est pas non plus établi que les responsabilités de l'intimé, à savoir le transfert des dossiers aux juristes, étaient moindres que le traitement des dossiers lui-même. En revanche, il est vrai que le montant de la gratification a régulièrement diminué chaque année depuis 2015. Enfin, le motif du versement de la gratification n'est pas déterminé dans le cas d'espèce. Le fait que plusieurs critères entrent en ligne de compte (qualité des prestations et résultats de la banque et du groupe), ne permet pas de réduire le montant du bonus en raison du fait que l'intimé ne sera plus employé à l'avenir. Il apparaît ainsi justifié de fonder le calcul de la gratification sur une somme de 28'000 fr., soit 4'000 fr. de moins que le montant alloué en 2018, montant sur lequel s'est fondé le Tribunal. Pour le surplus, les parties ne contestent pas le calcul opéré par le premier juge pour tenir compte de la réduction du temps de travail dont a bénéficié l'intimé, de sorte qu'il peut être repris ici. Le montant du bonus 2019 sera dès lors réduit à 21'777 fr. ($[28'000 \text{ fr.} \times 70\%] / 90\%$). Le taux et la date de départ des intérêts moratoires n'étant pas contestés, ils seront confirmés. Au vu de ce qui précède, le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé la somme brute de 21'777 fr., plus intérêts à 5% l'an à compter du 18 mai 2020, à titre de bonus 2019. 3. La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., il ne sera pas prélevé de frais judiciaires, ni alloué de dépens

(art. 71 RTFMC et 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 13/13 -

C/21445/2020-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ (SWITZERLAND) SA contre le jugement JTPH/300/2021 du Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21445/2020. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif du jugement querellé. Cela fait et statuant à nouveau sur ce point : Condamne A_____ (SWITZERLAND) SA à verser à B_____ la somme brute de 21'777 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an à compter du 18 mai 2020. Dit que la procédure est gratuite. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIETHOZ, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

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.

E. 4

mai 2018 consid. 3.1.3.1). 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. Le bonus n'est pas convenu, de sorte qu'il s'agit d'une gratification facultative (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 3.1.3.2). Dans ce dernier cas, il faut encore examiner si le bonus revêt un caractère accessoire par rapport au salaire de base. L'application du principe de l'accessoriété peut en effet enlever toute portée à la réserve et le bonus sera dans ce cas requalifié en salaire. Ce principe ne s'applique toutefois pas aux très hauts revenus (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3; 4A_463/2017 précité consid. 3.1.4; 3.1.4.1 et 3.1.4.2).

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