

GE_GERICHTE CAPH/72/2007 vom 30. April 2007

GE Cour de justice, 2007-04-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_72_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/72/2007 du 30 avril 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/72/2007 del 30 aprile 2007

Regeste

Résumé: Confirmant le jugement de première instance, la Cour déboute T de sa prétention au versement d'un bonus. En effet, premièrement, elle relève que le contrat conditionnait l'octroi du bonus à la bonne performance de T par rapport à ses objectifs. Or, selon l'état de fait, les affaires se sont développées si mal qu'il a été décidé de fermer le bureau où T travaillait. Deuxièmement, elle constate que T n'a pas prouvé que le bonus était destiné à compenser la différence de salaire par rapport à celui qu'il touchait précédemment. Enfin, s'il est vrai que T n'a pas reçu ses objectifs par écrit, la Cour considère que ces derniers avaient été formulés avant la signature du contrat, de sorte que T les connaissait et ne pouvait se prévaloir de leur absence.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans la forme et les délais prévus par la loi, l'appel est recevable.

E. 2

L'appelant réclame le versement d'une somme de CHF 30'000.- à titre de bonus.

A teneur de l'art. 322d CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale (gratification ou bonus) à certaines occasions, telles que Noël ou la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23371/2006 - 4 - 7 -

* COUR D'APPEL *

fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (al. 1).

Comme l'a rappelé le Tribunal des Prud'hommes, sans être contredit par les parties, doctrine et jurisprudence posent que l'obligation d'accorder une gratification n'existe que s'il y a eu accord exprès ou tacite à ce sujet. Une telle obligation peut en effet avoir été convenue expressément dans un contrat de travail. Mais elle peut également résulter, pendant la durée de ce dernier, d'actes concluants, comme le versement régulier et sans réserve d'un certain montant (ATF du 22 janvier 2002 en la cause 4C.263/2001, consid. 4b ; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., N. 5 ad art. 322d CO ; TERCIER, Les Contrats spéciaux, 3ème éd., N. 3142). La gratification ne doit, en outre, pas être considérée comme une partie intégrante du salaire mais comme une prestation supplémentaire (KUHN, Le Droit du travail actuel dans les entreprises, N. 4/3.4.1, p. 2 ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., N. 3 ad art. 322d CO). En général, elle est octroyée à titre de récompense pour le travail fourni ou comme stimulation pour les activités futures

(FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le Contrat de travail, Code annoté, 3ème éd., N. 1.1 ad art. 322d CO). Il convient de noter, à cet égard, qu'une rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance constitue, en revanche, un élément du salaire (ATF du 6 décembre 1995, JAR 1997, 124 consid. 2a ; ATF 109 II 447, consid. 5c ; WYLER, Droit du travail, pp. 118 s. ; TERCIER, op. cit., N. 3139 ss).

Pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (art. 18 al. 1er CO). S'il ne parvient pas à établir avec sûreté cette volonté effective, ou s'il constate que l'un des cocontractants n'a pas compris la volonté réelle exprimée par l'autre, il recherchera le sens que les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (ATF 125 III 435, consid. 2a ; ATF 122 III 118, consid. 2a ; ATF 118 III 342, consid. 1a ; ATF 112 II 245, consid. II/1c). Le juge commence par interpréter le contrat de manière littérale et tient compte des circonstances qui ont entouré sa conclusion (ATF 127 III 444, consid. 1b ; ATF 125 III 305, consid. 2b ; ATF 115 II 264, consid. 5a).

Cependant, la jurisprudence considère qu'en dépit de la teneur à première vue claire et indiscutable d'une clause contractuelle, il peut résulter des circonstances que la lettre ne corresponde pas exactement au sens de l'accord conclu (ATF 128 III 212, consid. 2b/bb et 3c, p. 221 ; ATF du 28 février 2002 en la cause 5C.305/2001, consid. 4b ; ATF 127 III 444, consid. 1b ; ATF 125 III 305, consid. 2b ; ATF du 9 juillet 1998 en la cause 4C.436/1997, consid. 2 ; ATF du 2 mars 1998 en la cause 4C.24/1997, consid. 1c ; CHAP-PUIS, Le texte clair du contrat, in Pour un droit pluriel, 2002, pp. 3 ss).

Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. A moins que la loi ne prescrive le

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23371/2006 - 4 - 8 -

* COUR D'APPEL *

contraire, le juge apprécie librement le résultat des mesures probatoires (art. 343 al. 4 CO ; art. 196 LPC applicable à titre supplétif en vertu de l'art. 11 LJP).

En l'espèce, l'argumentation de l'appelant ne supporte pas l'examen :

Premièrement, bien que le bonus litigieux de CHF 30'000.- ait littéralement été prévu sous la rubrique « rémunération », il ressort du texte même de l'article 3 du contrat de travail que la commune et réelle intention des parties était de soumettre son octroi à la condition de « la performance par rapport aux objectifs à déterminer ultérieurement » (pièce 1 appelant). Pour le surplus, le fait que le contrat contienne une rubrique « gratification » distincte (art. 4 du contrat) ne contrarie en rien cette conclusion. Le témoin a d'ailleurs relevé en première instance : « On lui a dit que si les affaires se développaient bien, on pourrait lui accorder un bonus de l'ordre de CHF 30'000.- ». Or, selon l'état de fait, les affaires se sont développées si mal qu'il a été décidé de fermer le bureau de Sin-gapour.

Deuxièmement, l'appelant n'a démontré à aucun stade de la procédure que le bonus en question avait été prévu pour « compenser la perte de salaire de T_____ qui recevait antérieurement un salaire mensuel de CHF 15'000.- ». En revanche, l'intimée a exposé, de manière convaincante, dans son mémoire de réponse parvenu au greffe le 6 décembre 2006, que cette différence de rémunération s'expliquait par le fait qu'en tant que consultant indépendant, l'appelant devait supporter « toutes les charges sociales,

contributions au deuxième pilier et autres impôts », ce qui n'était plus le cas à partir de son engagement du 1er mars 2004.

Troisièmement et enfin, c'est à tort que l'appelant allègue « l'absence d'objectifs » à lui fixer. Il est vrai que, suite à la conclusion dudit contrat, l'intimée n'a fixé aucun objectif par écrit à l'appelant. Toutefois, il ressort de la procédure que des objectifs initiaux avaient déjà été formulés avant la signature, dans le cadre du contrat de mandat du 5 novembre 2003 qui l'avait précédemment lié à l'intimée (pièces 2 et 3 intimée), dont la teneur a, pour le surplus, été reprise à l'article premier du contrat de travail daté du 1er mars 2004 : « mise en place d'un bureau et centre opérationnel de E_____ en Asie Pacifique. Cette tâche comprend, entre autres, le recrutement et formation du personnel dont les compétences permettront à E_____ de poursuivre son développement dans cette région et de consolider les partenariats avec A_____ et B_____ » (pièce 1 appelant).

Pour le reste, diverses missions ponctuelles ont été confiées ultérieurement à l'appelant, notamment répondre à l'appel d'offre de douanes de novembre et décembre 2004, gérer un projet avec la G_____ et apporter son aide à F_____ sur le projet de Dubaï, missions dont l'appelant n'a su mener aucune à terme. En outre, vu son statut de persona non grata auprès de la B_____, partenaire prin-

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/23371/2006 - 4 - 9 -

* COUR D'APPEL *

cipal de l'intimée, il était impossible à cette dernière d'employer l'appelant pour des projets en relation avec celle-ci.

Selon le témoin auditionné en première instance, dont la portée des déclarations doit être relativisée dans la mesure où il était alors administrateur de l'intimée, les connaissances techniques de l'appelant étaient insuffisantes pour le travail demandé et la tâche de celui-ci, certes difficile, aurait pu et dû être mieux accomplie. Le même témoin a en outre été surpris du fait que l'appelant ne lui eût pas présenté une seule nouvelle personne de contact à Singapour, se contentant d'exploiter, sans l'accroître, le réseau déjà en place. F_____ a encore ajouté que l'appelant était le moins performant des employés de l'intimée.

En fait, l'appelant n'a pas soutenu avoir développé en Asie une activité rentable, ni ne l'a démontré de manière crédible. Enfin, il ne saurait être retenu à l'encontre de l'intimée le fait que des objectifs n'ont pas été fixés postérieurement à la signature du contrat étant donné que les objectifs initiaux eux-mêmes n'ont pas été atteints.

Force est ainsi de constater que, du fait du caractère précaire et conditionnel du bonus litigieux, l'intimée n'a, en l'espèce, aucune obligation d'octroyer celui-ci à l'appelant.

Par conséquent, l'appelant sera débouté de sa prétention au versement d'un bonus de CHF 30'000.- et le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

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