

GE_GERICHTE CAPH/90/2016 vom 18. Mai 2016

GE Cour de justice, 2016-05-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_90_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/90/2016 du 18 mai 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/90/2016 del 18 maggio 2016

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 lit. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte. Respectant pour le surplus les forme et délai légaux (art. 130, 131 et 311 al. 1 CPC), le présent appel est recevable.

E. 1.2

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 1.3

En cas de réduction des conclusions, la procédure ordinaire reste applicable même si la valeur litigieuse est ainsi réduite à moins de 30'000 fr. (TAPPY, in CPC, Code de procédure civile commenté, Bohnet/Haldy/Jeandin/Schweizer/ Tappy [éd.], 2011, n. 59 art. 91 CPC). Dans la mesure où la valeur litigieuse, supérieure à 30'000 fr. en première instance, a été réduite à 29'608 fr. en appel, la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1, et 247 al. 2 lit. b ch. 2 CPC a contrario), ainsi que la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard

- 7/12 -

C/20829/2014-4 (lit. a) et ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (lit. b).

E. 2.2

En l'espèce, les pièces produites en appel par l'intimée sont antérieures au jugement querellé. Dans la mesure où l'intimée n'allègue pas avoir été empêchée de les produire en première instance, ces pièces, de même que les allégués s'y rapportant, sont irrecevables.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir considéré que le bonus versé par l'intimée entre 2008 et 2012 était une gratification facultative. Selon lui, un bonus lui serait dû pro rata

temporis pour la période courant de janvier 2013 à janvier 2014.

E. 3.1

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). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016 consid. 4.2 et les références citées). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable (ce qui est le cas lorsque la rémunération ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur), l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.2.1). Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention : la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.2.2). 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; 129 III 276 consid. 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

- 8/12 -

C/20829/2014-4 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; WITZIG, *Le renouveau des rémunérations variables*, 2015, n. 123; DANTHE, in : 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; DANTHE, *op. cit.*, n. 22 ad art. 322 d CO; WYLER/ HEINZER, *op. cit.*, p. 161). Enfin, la gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Un bonus de 40% est accessoire par rapport à un salaire de 100'000 fr. (ATF 131 III 615 consid. 5.2 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_216/2013 du 29 juillet 2013 consid. 5.3).

E. 3.1.1

L'employé qui réclame la rémunération d'heures supplémentaires (art. 321c CO) supporte le fardeau de la preuve de l'existence de celles-ci, en vertu de l'art. 8 CC (arrêts du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2 et 4P.96/2003 du 30 juillet 2003 consid. 2.3.1). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires, c'est-à-dire n'a pas déféré aux exigences légales de tenue d'un registre des heures effectuées (art. 46 LTr. et art. 73 al. 1 lit. c OLT 1; MÜLLER/OECHSLE, "Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung", in : AJP/PJA 2007, p. 847 ss) et laisse aux travailleurs le soin d'enregistrer eux-mêmes leurs heures supplémentaires et d'établir des décomptes, il n'y a certes pas un renversement du fardeau de la preuve (arrêt du Tribunal fédéral 4C.307/2006 du 26 mars 2007 consid. 3.1), mais le juge pourra retenir l'existence et le nombre d'heures supplémentaires, pour autant qu'elles apparaissent comme hautement vraisemblables (arrêts du Tribunal fédéral 4A_501/2013 du 31 mars 2014 consid. 6.2; 4A_86/2008 du 23 septembre 2008 consid. 4.2; DUNAND, in : Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 49 ad art. 321c CO; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 2012, n. 10 ad art. 321c CO p. 226; RUDOLPH, in: Geiser/von Kaenel/Wyler, Loi sur le travail, 2005, n. 18 ad art. 46 LTr), et se trouvent corroborées par des moyens de preuve produits par le travailleur, tels que ses propres agendas (arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.3 par analogie).

- 9/12 -

C/20829/2014-4

E. 3.1.2

Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues (art. 14 al. 1 OLT 1). Le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur (art. 15 al. 2 OLT 1).

E. 3.2

En l'espèce, l'intimée a défini les règles concernant l'octroi d'un bonus dans le contrat de travail du 20 mai 2008, ainsi que dans le manuel du personnel, lequel fait partie intégrante du contrat de travail. Ces deux documents indiquent explicitement que le bonus est discrétionnaire et que sa quotité dépend, pour une année calendaire spécifique, de trois critères, à savoir la performance de l'employé, la rentabilité de l'entreprise et le montant devant être payé pour les heures supplémentaires en vertu du droit applicable (art. 14.2 du manuel du personnel). Est litigieuse la question de savoir si l'intimée pouvait valablement soumettre l'attribution du bonus à la condition que le contrat de travail n'ait pas déjà été résilié par l'une des parties au moment où le bonus devenait exigible, soit au 31 décembre (art. 14.3 du manuel du personnel). Pour y répondre, il convient de distinguer selon que le bonus est fondé sur la performance de l'employé et la rentabilité de l'entreprise, d'une part, et sur les heures supplémentaires effectuées par l'employé, d'autre part.

E. 3.2.1

En ce qui concerne la partie du bonus fondée sur la performance de l'employé et la rentabilité de l'entreprise, l'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve, n'a pas allégué ni démontré si et comment l'intimée a concrétisé ses éventuelles attentes par des objectifs

annuels spécifiques et précis. Dès lors, cette partie du bonus n'est ni déterminée ni objectivement déterminable. De plus, quand bien même les bonus perçus par l'appelant ont augmenté chaque année entre 2008 et 2012, ils ont toujours revêtu un caractère accessoire, puisqu'ils ont représenté entre 12% et 32% du salaire de base de l'appelant. Certes, la réserve du caractère facultatif figurant dans les documents contractuels n'a pas été renouvelée expressément lors de chaque paiement de bonus à l'appelant. Dans la mesure où celui-ci a reçu quatre paiements consécutifs de bonus non assortis de réserves expresses, le paiement du bonus est devenu obligatoire dans son principe, l'employeur conservant néanmoins une marge d'appréciation pour en fixer la quotité.

- 10/12 -

C/20829/2014-4 Cette partie du bonus constitue donc une gratification facultative, de sorte que la condition contractuelle selon laquelle le bonus n'est pas dû lorsque les rapports de travail ont déjà été résiliés au moment où le bonus devient exigible, est licite. Comme le contrat de travail a été résilié en novembre 2013, soit avant le 31 décembre, l'intimée était fondée à ne pas verser cette partie du bonus à l'appelant. Cela étant, à la fin des rapports de travail, l'intimée a versé un montant de 5'925 fr. à titre de reconnaissance du travail fourni. Le fait qu'elle ait par la suite opportunément changé la justification de ce versement - soutenant dédommager d'éventuelles "heures supplémentaires" - ne change rien à ce qui précède.

E. 3.2.2

En ce qui concerne la partie du bonus fondée sur les heures supplémentaires, la question de savoir si cette partie du bonus pouvait être valablement soumise à la condition que l'employé n'ait pas démissionné au moment où le bonus devenait exigible, peut demeurer ouverte. En effet, il est incontesté que l'appelant ne peut prétendre à aucune rémunération pour des astreintes effectuées pendant les week-ends et les jours fériés, dans la mesure où celles effectuées en 2013 ont été dûment compensées par du temps de repos conformément à la réglementation interne de l'intimée. Par ailleurs, l'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve et de l'allégation, ne donne aucune indication quant au lieu où il a fourni le service d'astreinte effectué en semaine, étant rappelé que la simple mise à disposition de son temps ne compte pas comme temps de travail lorsqu'il n'est pas dans l'entreprise (cf. art. 15 al. 2 OLT 1). L'appelant n'allègue pas non plus le nombre d'heures de travail qu'il aurait effectivement effectuées pendant ses services d'astreinte de semaine. De plus, aucun élément du dossier ne permet d'apprécier l'ampleur des heures supplémentaires que l'appelant aurait éventuellement effectuées. L'appelant n'a donc pas prouvé avoir effectué des heures supplémentaires, de sorte qu'il n'est pas fondé à réclamer un quelconque montant à ce titre. Enfin, le non-respect par l'intimée de l'art. 73 OLT 1 ne change rien à ce qui précède. En effet, même si le système mis en place par l'intimée pour contrôler les horaires de ses employés était lacunaire - le témoin C_____ ayant confirmé que les employés n'annonçaient pas les interventions effectuées pendant les nuits de semaine, car celles-ci n'étaient de toute façon pas compensées -, une telle lacune conduit tout au plus à faciliter la preuve pour l'appelant. En aucun cas, elle ne permet de renverser le fardeau de la preuve. Partant, le jugement sera confirmé.

- 11/12 -

C/20829/2014-4

E. 4

Compte tenu de la valeur litigieuse inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite (art. 114 lit. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 lit. c LaCC; art. 71 RTFMC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 12/12 -

C/20829/2014-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 18 novembre 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/432/2014 rendu le 22 octobre 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20829/2014-4. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur et Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.

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