

GE_GERICHTE C/14501/2011 vom 14. März 2013

GE Cour de justice, 2013-03-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_14501_2011

FR: GE_GERICHTE C/14501/2011 du 14 mars 2013

IT: GE_GERICHTE C/14501/2011 del 14 marzo 2013

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL; GRATIFICATION | CO.322d; CO.97

Erwägungen

E. 1.1

Les jugements finaux de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 CPC). En l'espèce, l'appelant a pris des conclusions pécuniaires supérieures à 10'000 fr. à l'encontre de l'intimée. Dès lors, la voie de l'appel est ouverte. Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 145 al. 1 let. a et 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

Les parties ne contestent à juste titre pas la compétence des tribunaux genevois (art. 12 et 34 al. 1 CPC). Ce for correspond au demeurant à celui désigné par les parties, en cas de litige, dans le contrat de travail du 18 septembre 2008.

E. 1.3

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

E. 2

L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir écarté ses prétentions relatives au bonus discrétionnaire pour l'année 2009 (21'270 fr.), ainsi qu'aux bonus dus pour l'année 2010 (26'600 fr. [bonus lié aux résultats de l'entreprise] et 25'270 fr. [bonus discrétionnaire]).

E. 2.1

Une gratification est une rétribution spéciale versée en sus du salaire, à certaines occasions telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel. Elle se distingue en outre par ses effets du salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2, JdT 2003 I 346). Tel est le cas lorsque l'employeur détermine unilatéralement la quotité du bonus, ou lorsque ce dernier dépend partiellement de l'appréciation subjective par l'employeur de la qualité des prestations fournies par le travailleur. Lorsque le bonus dépend en revanche de critères objectifs, tels que des résultats ou le chiffre d'affaires, sans part d'appréciation, il doit être considéré comme un élément variable du salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2007 du 13 juillet 2007 consid. 4.3.3 et 4.3.4; WYLER, Droit du travail, 2^{ème} édition 2008, p. 167). Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes

concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. 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 en réserver le caractère facultatif (ATF 131 III 615 consid. 5.2, 129 III 276 consid. 2).

E. 2.2

En l'espèce, selon l'appelant, il ressortirait du tableau intitulé "Bonus Scheme II" qu'un employé occupé à temps complet, après sa période d'essai, aurait droit à bonus correspondant à 20% de son salaire annuel si la société a rempli les conditions financières attendues, ainsi qu'un bonus de 19% de son salaire annuel à titre de bonus discrétionnaire. D'après l'intimée, 39% du salaire de base du travailleur correspondrait au maximum qui pourrait être attribué à ce dernier. Pour avoir droit à ce montant, il faudrait néanmoins que les objectifs financiers du groupe, exprimés en pourcentage du budget "G_____" et en augmentation nette de trésorerie, soient atteints, en tous cas, à bien la comprendre, pour la part non discrétionnaire de ce bonus. Il résulte du tableau "Bonus Scheme II" que tant la part du bonus liée aux résultats financiers de l'entreprise que celle discrétionnaire dépendent de l'accomplissement de certains objectifs financiers de l'entreprise - cf. colonne intitulée "% du budget G_____ atteint et augmentation net de trésorerie". Ces derniers doivent être atteints au minimum à 90% pour donner droit à tout bonus. Cette condition ressort également du rapport établi le 15 mai 2012 par le réviseur de l'intimée, qui a précisément vérifié si le pourcentage de 90% avait été atteint pour donner droits aux bonus réclamés, ainsi que du témoignage de D_____, lequel a confirmé la prise en compte des résultats financiers de l'entreprise dans la fixation du bonus discrétionnaire. Or, il n'est pas contesté qu'en 2009 les résultats financiers de l'entreprise étaient mauvais. Les objectifs donnant droit aux bonus mentionnés dans le tableau "Bonus Scheme II" n'ont donc pas été atteints, de sorte qu'aucune gratification pour l'année 2009 n'est due selon les dispositions contractuelles unissant les parties. Si l'on devait suivre la thèse des parties, qui semblent considérer de façon concordante que le versement d'un bonus discrétionnaire ne serait pas lié aux résultats du groupe, la solution ne serait pas différente. En effet, le terme "discrétionnaire" utilisé montre qu'aucun droit ne peut en être tiré. Partant, le bonus en 4'000 fr. reçu alors par l'appelant relève du seul bon vouloir de l'employeur et constitue ainsi une prestation entièrement facultative. S'agissant de l'année 2010, l'appelant n'a fourni aucun indice plaidant en faveur de la réalisation des objectifs financiers donnant droit aux bonus prévus par le contrat. L'intimée a en revanche produit un rapport d'un réviseur indépendant confirmant que les résultats n'avaient pas atteint le pourcentage requis de 90%. D_____ a également confirmé que les résultats financiers de l'entreprise étaient mauvais. L'appelant n'a donc droit à aucun bonus pour cette année-là, d'après son contrat de travail. Il ne saurait au demeurant déduire un droit à une gratification du paiement isolé en 2009 d'un bonus discrétionnaire en 4'000 fr. C'est donc à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelant de ses conclusions en paiement des sommes de 21'270 fr., 25'270 fr. et 26'600 fr. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

E. 3

L'appelant demande le paiement d'une somme de 5'049 fr. 75, correspondant au solde de sa facture de déménagement, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 24 janvier 2011. Les parties admettent l'application de l'art. 23 du règlement de transferts internationaux au cas

d'espèce. Selon cette disposition, la société doit assumer les frais de rapatriement en cas de la résiliation prématurée du contrat de travail. En l'occurrence, l'appelant a transmis plusieurs devis à l'intimée concernant les frais de déménagement. Cette dernière lui a clairement indiqué qu'elle acceptait d'assumer ces frais à hauteur de 11'800 fr. au maximum et que le surplus serait à la charge de l'employé. L'appelant n'a pas immédiatement contesté cette position, laissant ainsi supposer que le montant de 11'800 fr. indiqué pour l'ensemble du déménagement était approprié eu égard aux montants estimés dans les devis fournis à l'employeur. Il n'a au demeurant pas prouvé que les frais supplémentaires facturés finalement par l'entreprise ayant effectué le déménagement étaient indispensables. Le détail de la facture du 24 janvier 2011 ne permet du reste pas de comprendre quels sont ces frais. Dans ces conditions, il ne saurait être fait droit aux prétentions de l'employé. Le jugement entrepris sera en conséquence également confirmé sur ce point.

E. 4

L'appelant reproche enfin au Tribunal de ne pas lui avoir alloué une indemnité de rapatriement d'un montant de 67'054 fr. 80, correspondant à six mois de salaire. Il fonde cette prétention sur l'art. 97 al. 1 CO.

E. 4.1

Selon l'art. 97 al. 1 CO, lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable. Les quatre conditions requises en la matière sont l'inexécution de l'obligation, une faute du débiteur, un dommage et un rapport de causalité entre l'inexécution et le dommage (THEVENOZ, in Commentaire romand, CO I, 2^{ème} édition, 2012, n° 3 ss ad art. 97 CO).

E. 4.2

L'appelant soutient que l'intimée a violé le contrat de travail en ne respectant pas l'obligation stipulée à l'art. 24.3 du règlement, qui traite de l'obligation de l'employeur lors du rapatriement de l'employé. Cette disposition réserve toutefois expressément ce qui est prévu par le contrat individuel de travail. Selon le contrat de travail du 18 septembre 2008, après l'achèvement satisfaisant de sa mission, l'employé revenait normalement travailler auprès de l'employeur en Suisse. La société garantissait alors que, lors de son rapatriement, l'employé occuperait le même poste ou un poste du même niveau de responsabilités que celui qu'il occupait avant la mission. La société devait accomplir tous les efforts raisonnables en vue de l'intégrer dans un poste, en fonction de la disponibilité de postes correspondant à ses capacités, à son niveau de performance et à ses intérêts de carrière. L'employeur s'était ainsi engagé à effectuer tous les efforts raisonnables pour réintégrer l'employé dans un poste correspondant à ses aspirations sous réserve de la disponibilité d'un tel poste. Cette obligation ne prenait toutefois naissance que si la mission s'était achevée de manière satisfaisante. Or cette condition n'est pas réalisée en l'espèce, dès lors que l'employé s'est vu retirer sa licence de directeur de maintenance par la GCAA, sans que ce fait soit imputable à l'intimée, et qu'il n'a ainsi pas pu mener à terme sa mission à Dubaï. Au demeurant, diverses offres lui ont été quand même adressées, qui n'ont pas rencontré son agrément.

E. 4.3

Par ailleurs, il sied de relever que l'appelant fonde ses prétentions en paiement d'une indemnité de 67'054 fr. 80 sur l'art. 97 al. 1 CO sans toutefois préciser en quoi consiste le

dommage subi. Aucun élément au dossier ne permet au demeurant de retenir l'existence d'un préjudice, l'employé ayant retrouvé un emploi immédiatement après l'échéance du contrat de travail litigieux. Les conditions de l'art. 97 al. 1 CO n'étant pas remplies, les prétentions de l'appelant en 67'054 fr. 80 doivent également être rejetées. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point également.

E. 5

Les frais judiciaires d'appel, arrêté à 1'500 fr., seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC - E 1 05.10). Ils seront compensés avec l'avance de même montant fournie par lui, qui reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre les chiffres 3 à 5 du dispositif du jugement JTPH/96/2013 rendu le 14 mars 2013 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14501/2011-3. Au fond : Confirme les chiffres 3 à 5 du dispositif du jugement. Déboute les parties de toute autre conclusion. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires à 1'500 fr. Les met à la charge de A_____ et dit qu'ils sont entièrement compensés par l'avance de frais déjà opéré par lui, qui reste acquise à l'Etat. 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 fr. 15'000.-.

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