

GE_GERICHTE C/16566/2003 vom 11. November 2004

GE Cour de justice, 2004-11-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_16566_2003

FR: GE_GERICHTE C/16566/2003 du 11 novembre 2004

IT: GE_GERICHTE C/16566/2003 del 11 novembre 2004

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; PROCÉDURE PRÉPARATOIRE; DÉCISION INCIDENTE ; BANQUE; SALAIRE; GRATIFICATION; INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL); PRINCIPE DE LA CONFIANCE(INTERPRÉTATION DU CONTRAT); ÉGALITÉ DE TRAITEMENT; CESSION D'UN PATRIMOINE OU D'UNE ENTREPRISE | T est gestionnaire dans une banque. Il réclame le paiement de son bonus. Selon le texte du contrat de travail, T avait droit à un bonus de 10% de sa rémunération annuelle en cas de réalisation du budget. Par contre, le règlement de E ayant été modifié et T ne s'y étant pas opposé dans le délai imparti, celui-ci est applicable aux bonus ultérieurs. Le nouveau règlement indiquant que le bonus est entièrement discrétionnaire, même en cas de réalisation du budget, ce dont T avait conscience, puisqu'il avait demandé des garanties pour le paiement de ce bonus, T n'y a pas automatiquement droit. La Cour imparti donc un délai aux parties pour produire les documents permettant de déterminer si le budget de T a ou non été réalisé. | CO.18; CO.322d; CO.333

Erwägungen

E. 1

L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite. Il est, partant, recevable. La cognition de la Cour d'appel est complète.

E. 2

Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner (ATF 121 III 123 ; ATF 115 II 269 consid. 5a; ATF 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Pour y parvenir, le juge peut notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, du but poursuivi par les parties et des usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72 = JdT 1972 I 531; GAUCH, SCHLUEP, TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n° 835 et ss). Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées en défaveur de leur rédacteur (interprétation "contra stipulatorem"; ATF 87 II 234 = JdT 1962 I 206). Lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a en principe pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284 = JdT 1986 I 96, 101 II 329 ; 99 II 282 consid. I/1). Le Tribunal fédéral a toutefois

récemment nuancé ce principe : ainsi, en présence d'un texte clair, on ne doit pas exclure d'emblée le recours à d'autres moyens d'interprétation (WIEGAND, Commentaire bâlois, 2e éd. 1996, n. 25 ad art. 18 CO; KRAMER, Commentaire bernois, 1986, n. 47 ad art. 18 CO; JÄGGI/GAUCH, Commentaire zurichois, 1980, n. 368 ad art. 18 CO). Le sens d'un texte, même clair, n'est par conséquent pas forcément déterminant et l'art. 18 al. 1 prohibe l'interprétation purement littérale (WIEGAND, op. cit., n. 37 ad art. 18 CO; JÄGGI/GAUCH, op. cit., n. 427 ss ad art. 18 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 127 III 444 consid. 1b, SJ 2002 I p. 149, ATF in SJ 2002 I p. 574 consid. 2.2). La gratification est une prestation volontaire de l'employeur accordée en sus du salaire à certaines occasions telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel. Le travailleur n'y a droit que lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). L'obligation d'accorder une gratification n'existe donc que s'il y a eu accord exprès ou tacite à ce sujet (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, ad art. 322d CO, n°4). L'accord peut intervenir soit lors de la conclusion du contrat, soit durant son exécution. La gratification n'est pas 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, op. cit. ad art. 322d CO, n°3). Elle dépend dans une certaine mesure de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors plus une gratification, au sens de l'art. 322d CO, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel que le treizième salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par contrat (ATF 109 II 448). C'est l'application du principe de la confiance qui déterminera si, en cas de versements répétés et sans réserve, la gratification a perdu son caractère volontaire initial pour se transformer en obligation pour l'employeur. Ce n'est par conséquent pas le paiement régulier comme tel qui est déterminant pour savoir si le travailleur peut exiger une gratification future mais l'ensemble des circonstances qui entourent le versement (DELBRÜCK, Die Gratifikation im schweizerischen Einzelarbeitsvertrag, thèse, Zurich 1981, p. 61 n°5 ; p. 62 n°3). La naissance d'une créance en paiement d'une gratification ne saurait être d'emblée exclue lorsque l'employeur assortit les versements de réserves quant à leurs caractères aléatoire et révocatoire tels que « ce versement est octroyé à bien plaire et ne confère aucun droit pour l'avenir ». En effet, lorsque les versements interviennent pendant une longue période, année après année, l'employeur agit de manière arbitraire et contrevient au principe de la bonne foi s'il refuse de verser une gratification ultérieurement, sans se fonder sur des motifs objectifs comme la mauvaise marche des affaires ou des difficultés de paiement de l'entreprise (STREIFF/VON KAENEL, op. cit., ad art. 322d CO, n°5). L'employeur est tenu dans une certaine mesure de respecter l'égalité de traitement entre ses employés ; il ne saurait priver de gratification certains de ses collaborateurs, alors que tous les autres en ont bénéficié. Demeurent réservés les cas des employés qui se sont rendus coupables de violations graves de leurs devoirs contractuels. Toutefois, le principe de l'égalité de traitement ne protège le travailleur individuel d'une discrimination arbitraire par rapport à la majorité du personnel que lorsque le versement de la gratification n'a pas été convenu contractuellement. En effet, en cas d'accord, c'est la liberté contractuelle qui prévaut, de telle sorte que l'employeur a le droit de convenir, avec des travailleurs pris individuellement, de conditions contractuelles plus favorables ou plus défavorables. L'employeur ne peut cependant, dans ce dernier cas opérer un traitement systématiquement

différent en fonction du sexe (STREIFF/VON KAENEL, op. cit., ad art. 322d CO, N°5).

E. 3

3. Il résulte de ce qui précède que T_____ dispose d'un droit au versement d'un bonus de 10% de son salaire annuel brut en cas de réalisation des objectifs budgétaires convenus pour lui pour l'année 1998, alors qu'il ne dispose pas d'un droit similaire pour l'année 2002. C'est enfin le lieu de préciser que la E_____SA – qui a succédé à la B_____SA, signataire de la lettre d'engagement du 16 janvier 1998 – est tenue par les conditions convenues à l'époque en application de l'art. 333 CO. Il n'est en effet pas contesté qu'elle a absorbé la première nommée par suite de fusion, repris l'exploitation de l'entreprise de celle-ci et, en particulier, le contrat de travail de T_____ dès le 1^{er} janvier 2001.

E. 4

Le dossier soumis à la Cour ne permet pas de déterminer si les conditions suspensives auxquelles est soumis le versement du bonus pour l'année 1998 sont réalisées. En effet, le dossier est muet sur les éventuels objectifs budgétaires convenus pour T_____, au début de l'engagement, pour l'année 1998, ainsi que sur leur éventuelle réalisation. Ces éléments doivent toutefois, du moins partiellement, être connus de T_____ et avoir été consignés dans le dossier personnel de T_____ auprès de la Banque. La Cour ordonnera ainsi, à titre préparatoire, à T_____ de compléter son offre de preuve sur le sujet et à la E_____SA de produire à la procédure les éléments en sa possession. P A R C E S M O T I F S La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4 A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par T_____ contre le jugement rendu le 2 décembre 2003 par le Tribunal des Prud'hommes, groupe 4 dans la cause C/16566/2003-4. Statuant à titre interlocutoire : Dit que T_____ peut prétendre au versement d'un bonus de 10% de son salaire annuel brut pour l'année 1998, à la condition qu'il ait réalisé, durant cette année, les objectifs budgétaires personnels qui lui étaient assignés. Préparatoirement : Impartit à T_____ un délai au 15 janvier 2005 pour compléter son offre de preuves et produire toutes pièces en sa possession, s'agissant d'une part des objectifs budgétaires qui lui étaient assignés pour 1998, et d'autre part des résultats obtenus par lui. Impartit à la E_____SA un délai au 15 février 2005 pour répondre, et pour produire à la procédure toute pièces en sa possession s'agissant de ses objectifs assignés à T_____ pour 1998 et des résultats obtenus par ce dernier. Ordonne la reconvoication d'une audience à l'issue de cet échange d'écritures. Déboute les parties de toutes autres conclusions. La greffière de juridiction La présidente

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