

GE_GERICHTE C/19411/2013 vom 28. Mai 2014

GE Cour de justice, 2014-05-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_19411_2013

FR: GE_GERICHTE C/19411/2013 du 28 mai 2014

IT: GE_GERICHTE C/19411/2013 del 28 maggio 2014

Regeste

ACTE DE RECOURS; FAUSSE INDICATION; SALAIRE; GRATIFICATION;
RÉMUNÉRATION SELON LES PRESTATIONS | CO.322.1; CO.322d

Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 26.11.2014 C/19411/2013

ACTE DE RECOURS; FAUSSE INDICATION; SALAIRE; GRATIFICATION;
RÉMUNÉRATION SELON LES PRESTATIONS | CO.322.1; CO.322d

C/19411/2013 CAPH/181/2014 (2) du 26.11.2014 sur JTPH/210/2014 (OS), REJETE
Descripteurs : ACTE DE RECOURS; FAUSSE INDICATION; SALAIRE;
GRATIFICATION; RÉMUNÉRATION SELON LES PRESTATIONS Normes :
CO.322.1; CO.322d En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
POUVOIR JUDICIAIRE C/19411/2013-4 CAPH/181/2014 ARRÊT DE LA COUR DE
JUSTICE Chambre des prud'hommes DU 26 novembre 2014 Entre A _____ , ayant son
siège _____ (VD), recourante contre un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes
le 28 mai 2014 (JTPH/210/2014), comparant par Me Denis WEBER, avocat, c/o Me
M.-A. VOLLENWEIDER, rue Bellefontaine 2, case postale 461, 1001 Lausanne, en l'Étude
duquel elle fait élection de domicile, d'une part, et B _____ , domicilié _____ (GE),
intimé, comparant en personne, d'autre part. EN FAIT A. Par jugement du 28 mai
2014, notifié à B _____ le 30 mai 2014 et à A _____ le 2 juin 2014, le Tribunal des
prud'hommes (ci-après: le Tribunal), statuant par voie de procédure simplifiée motivée, a
déclaré recevable la demande formée le 5 novembre 2013 par B _____ contre A _____
(ch. 1 du dispositif), condamné A _____ à verser à B _____ la somme brute de 3'348 fr. 89
avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1 er septembre 2013 (ch. 2) et débouté les parties
de toutes autres conclusions (ch. 3). ![endif]>![if> B. a. Par acte expédié au greffe de
la Cour de justice le 30 juin 2014, A _____ forme contre ce jugement un appel, dans lequel
elle conclut à sa libération de toute condamnation en paiement à B _____ .![endif]>![if> b.
Par mémoire réponse du 22 juillet 2014, B _____ conclut au déboutement de A _____ de
toutes ses conclusions. c. Les parties ont répliqué et dupliqué respectivement les 14 et 26
août 2014, persistant dans leurs conclusions. Elles ont été informées de ce que la cause était
gardée à juger par courrier du greffe du 2 septembre 2014. C. Les faits pertinents
suivants résultent de la procédure de première instance:![endif]>![if> a. A _____ est une
société anonyme ayant son siège à Lausanne, dont le but social est notamment de fournir
tous conseils et services en matière de recherche, sélection, promotion, formation,
recrutement et mise à disposition de personnel. b. Par contrat du 29 juillet 2011, A _____ a
engagé B _____ en qualité de consultant à plein temps pour sa succursale de Genève, à
compter du 1 er août 2011, pour une durée indéterminée et pour un salaire mensuel brut de
6'200 fr., auquel s'ajoutait une part de treizième salaire. Le contrat prévoyait que le

versement d'un éventuel bonus au collaborateur serait une gratification au sens de l'article 322d CO, présentant un caractère facultatif, irrégulier et dépendant uniquement du bon vouloir de l'employeur. c. Le règlement d'entreprise de A_____, qui était réputé faire partie intégrante du contrat de travail, réglait de manière plus détaillée le système du bonus pour le personnel des succursales de A_____. Le bonus des collaborateurs comprenait, d'une part, un bonus permanent individuel et, d'autre part, un bonus de résultat. Le bonus permanent individuel correspondait à 5% du chiffre d'affaires net individuel de chaque trimestre des placements fixes. Il était attribué au collaborateur ayant réalisé le placement fixe et l'attribution définitive était validée trimestriellement par le responsable de secteur. Le collaborateur qui donnait son congé, qui quittait son emploi ou dont le contrat de travail avait été résilié entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année concernée perdait son droit au bonus permanent individuel dès le mois suivant la réception de la lettre de démission/congé. Le bonus de résultat correspondait à 5% du résultat de la succursale. Il était distribué trimestriellement par le responsable de secteur selon une clé de répartition établie par lui-même en début d'année et qui dépendait des prestations de l'année précédente des collaborateurs. Comme pour le bonus permanent, le règlement prévoyait que le bonus de résultat n'était pas dû en cas de démission/congé de l'employé. Enfin, en sus du bonus de résultat versé trimestriellement, un bonus annuel intitulé « bonus boost » était également versé aux collaborateurs. d. A_____ a régulièrement versé à B_____ diverses sommes aux titres de son bonus permanent et de son bonus de résultat, en sus de son salaire. Entre les mois de mars 2012 et d'avril 2013 notamment, A_____ a versé à ces titres à B_____ une somme totale de 11'721 fr. 10, soit un montant moyen de 837 fr. 22 par mois ou de 3'348 fr. 89 pour quatre mois. e. Par courrier du 29 avril 2013 remis en mains propres, A_____ a licencié B_____ pour le 31 juillet 2013 et l'a libéré de son obligation de travailler. Le 1^{er} mai 2013, A_____ a précisé s'être trompée dans le calcul du préavis. Elle a déclaré rectifier la date de fin des rapports de travail et fixer celle-ci au 30 juin 2013. f. Par courrier de son conseil du 16 mai 2013, B_____ a contesté la modification de l'échéance du congé et a précisé que l'employeur ne pouvait pas valablement ramener le terme du congé au 30 juin 2013, alors même que le préavis légal n'était plus respecté. B_____ a par ailleurs réclamé le paiement de son bonus trimestriel et a offert ses services bien qu'il ait été dispensé de venir travailler. Par pli du 27 mai 2013, A_____ a confirmé à B_____ qu'il devait considérer le courrier du 1^{er} mai 2013 comme nul et non avenue, de sorte que le terme du préavis de congé était fixé au 31 juillet 2013. g. B_____ a été dans l'incapacité totale de travailler pour cause de maladie du 24 juin 2013 au 1^{er} juillet 2013. A_____ lui a versé son salaire jusqu'à la fin du mois d'août 2013. Avec son salaire de juillet 2013, elle lui a également versé une somme de 881 fr. 45 à titre de bonus individuel et de bonus de résultat pour le mois d'avril 2013. h. Par requête de conciliation reçue le 16 septembre 2013 au greffe du Tribunal, B_____ a assigné A_____ en paiement de la somme brute de 3'348 fr. 90, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2013, à titre de paiement de son salaire variable pour les mois de mai à août 2013. L'audience de conciliation a eu lieu le 15 octobre 2013, à laquelle A_____ n'a pas comparu. L'autorisation de procéder a été délivrée à B_____. i. Par demande simplifiée et motivée, déposée le 5 novembre 2013 au greffe du Tribunal, B_____ a assigné A_____ en paiement de la somme brute de 3'348 fr. 90 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2013, à titre de paiement du salaire variable du mois de mai au mois d'août 2013. A l'appui de sa demande, B_____ précisait qu'il avait calculé le montant du salaire variable réclamé en tenant compte de la moyenne des bonus versés par l'employeur entre le mois de

mars 2012 et le mois d'avril 2013, soit une somme moyenne de 837 fr. 22 par mois. j. Par mémoire de réponse du 11 février 2014, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions. En substance, elle a indiqué que les bonus versés à B_____ ne constituaient pas un élément du salaire, mais une gratification, laquelle était facultative, irrégulière et dépendait uniquement de la volonté de l'employeur. De plus, le règlement d'entreprise prévoyait expressément que l'employé perdait son droit au paiement du bonus en cas de licenciement ou de démission. k. Entendues par le Tribunal le 8 mai 2014, les parties ont persisté dans leurs conclusions. B_____ a expliqué que la rémunération variable qu'il avait perçue au cours de son activité était basée sur des objectifs à atteindre, lesquels étaient fixés soit annuellement, soit trimestriellement, soit mensuellement. Le salaire variable était prévu par le contrat cadre et le règlement d'entreprise, mais les objectifs à atteindre et les modalités de paiement étaient fixés chaque année par l'employeur. Il avait toujours perçu les montants prévus en fonction des objectifs atteints. Le représentant de A_____ a confirmé que les bonus avaient toujours été payés lorsque les objectifs avaient été atteints. C'était la politique de l'entreprise d'encourager les employés par le paiement d'un bonus tant que le contrat de travail n'avait pas été dénoncé. Le bonus n'était pas discrétionnaire, mais son versement dépendait des clauses contractuelles, lesquelles prévoyaient qu'il n'était pas payé en cas de démission ou licenciement, ni pendant la période de préavis. D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que nonobstant les termes utilisés dans le contrat de travail, la volonté des parties était de prévoir le paiement d'un salaire variable et non d'une gratification, comme en attestait le fait que les différents bonus avaient été régulièrement et systématiquement payés lorsque les objectifs étaient atteints. La clause du contrat subordonnant le paiement du bonus à la condition que l'employé n'ait ni reçu, ni donné son congé était par ailleurs illicite et devait être considérée comme nulle en tant qu'elle se rapportait à un élément de salaire. Enfin, le fait que l'employé n'ait pas pu atteindre les objectifs fixés durant le préavis de congé ne faisait pas obstacle au paiement du salaire variable durant cette période, dès lors que l'employeur n'avait pas accepté son offre de service et l'avait libéré de l'obligation de travailler. L'employé pouvait ainsi prétendre au paiement d'une somme de 3'348 fr. 89, correspondant à son bonus moyen sur une période de quatre mois, exigible dès la fin des rapports de travail. E. L'argumentation des parties devant la Cour sera examinée ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1. 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). La Cour examine d'office si les conditions de recevabilité sont remplies (art. 59 et 60 CPC; Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III p. 115 ss, p. 141). Elle peut, dans certaines limites, rectifier d'éventuels vices de forme, l'idée étant d'éviter l'écueil du formalisme excessif (Jeandin, in Code de procédure civile commenté, Bohnet et al. (éd.), 2011, n°5 ad art. 311 et n° 6 ad art. 321 CPC). Ainsi, si un appel est interjeté en lieu et place d'un recours, ou vice-versa, et si les conditions de l'acte qui aurait dû être formé sont remplies, une conversion de l'acte déposé en l'acte recevable est exceptionnellement possible si cela ne nuit pas aux droits de la partie adverse; cette solution vaut aussi si la juridiction de première instance a indiqué de manière erronée des voies de droit selon l'art. 238 let. f CPC (Reetz/Theiler, in Sutter-Somm et al., Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [ZPO], 2013, n. 26 et 51 ad art. 308-318 CPC; cf. ég, par analogie, ATF 134 III 379 consid. 1.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_716/2012 du 3 décembre 2012

consid. 1.4). 1.2 En l'espèce, la valeur litigieuse devant le Tribunal s'établissait en dernier lieu à 3'348 fr. 90, soit une somme inférieure à 10'000 fr. Il s'ensuit que la voie de l'appel n'est pas ouverte contre le jugement entrepris. Adressé à la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ) dans un délai de 30 jours suivant la notification du jugement querellé (art. 321 CPC), dans les formes prévues aux art. 130 et 131 CPC, par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel de A_____ répond toutefois aux conditions de recevabilité prévues pour le recours. On ne voit par ailleurs pas en quoi la conversion de l'appel en recours nuirait aux intérêts de l'intimé, le pouvoir d'examen de la Cour de céans étant notamment restreint dans le cadre recours (cf. art. 310, art. 320 CPC). Par conséquent, l'appel sera traité comme un recours et celui-ci sera déclaré recevable sous cet aspect. 2. La compétence ratione loci des tribunaux genevois n'est à juste titre pas remise en cause devant la Cour de céans (art. 34 al. 1 CPC), pas plus que la compétence ratione materiae des juridictions prud'homales (art. 1 al. 1 let. a LTPH; art. 124 let. a LOJ). La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., la cause est soumise à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC). Dans le cadre d'un recours, le pouvoir d'examen de la Cour est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). L'autorité de recours n'examine par ailleurs que les griefs formulés et motivés par le recourant (Hohl, Procédure civile, tome II, 2ème éd., n° 2307). 3. La recourante reproche au Tribunal d'avoir considéré que les sommes réclamées par l'intimé constituaient une part de salaire variable, dont le paiement était exigible par l'intimé, plutôt qu'une gratification, au versement de laquelle elle pouvait librement renoncer. 3.1 La loi prévoit que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). Les parties peuvent encore convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a al. 1 CO). Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). La gratification au sens l'art. 322d CO se distingue du salaire, en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle s'ajoute à lui et dépend toujours, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur (ATF 139 III 155 consid. 3.2, rés in SJ 2013 I 371; 136 III 313 consid. 2, rés. in JdT 2011 II p. 206; 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. Lorsqu'en revanche le bonus est convenu à l'avance ou qu'il dépend 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, Commentaire du contrat de travail, 2ème édition 2008, p. 167). D'après la jurisprudence, il faut juger de cas en cas, sur le vu des circonstances pertinentes, si un bonus doit être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO ou comme un élément du salaire, tel que le comprend l'art. 322 CO (ATF 136 III 313 consid. 2 p. 317; arrêt du Tribunal fédéral 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.1). 3.2 En l'espèce, le contrat de travail prévoyait que le versement d'un éventuel bonus serait une gratification au sens de l'article 322d CO, présentant un caractère facultatif, irrégulier et dépendant uniquement du bon vouloir de l'employeur. Le règlement interne de la recourante, qui était réputé faire partie intégrante du contrat de travail, prévoyait cependant en détail les critères selon lesquels différentes formes de bonus seraient octroyées

à l'intimé. Ces critères avaient trait tant au résultat de l'activité de l'intimé, pour le bonus permanent individuel, qu'au résultat d'exploitation de l'entreprise, pour le bonus de résultat. Le recours à de tels critères, objectifs et définis à l'avance, ôtait manifestement toute part d'appréciation à la recourante au moment de verser les bonus concernés, tant dans leur principe que dans leur montant. Devant le Tribunal, celle-ci a d'ailleurs reconnu que les bonus en question étaient systématiquement payés lorsque les objectifs convenus étaient atteints, leur versement n'étant pas discrétionnaire. Les pièces versées à la procédure confirment que la recourante a régulièrement versé à l'intimé les sommes en question au titre de son bonus permanent et de son bonus de résultat. Dans ces conditions, le Tribunal n'a pas erré en considérant que les divers bonus versés au recourant constituaient, en dépit des termes utilisés dans le contrat de travail, une part variable de salaire, au sens de l'art. 322 CO, et non une gratification, au sens de l'art. 322d CO. Le recours ne saurait dès lors être admis pour ce motif. 4.

Le recourant conteste également que la rémunération à laquelle prétend l'intimé puisse être due durant le délai de congé, nonobstant les dispositions du contrat de travail prévoyant que le droit au bonus prendrait fin dès que l'une des parties donnerait à l'autre son congé. 4.1 Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail fourni. Il s'agit d'un élément essentiel du contrat de travail. Contrairement à ce qui est le cas pour une gratification au sens de l'art. 322d CO (cf. arrêt 4A_115/2007 précité, consid. 4.3.1), la fonction même du salaire exclut la possibilité pour l'employeur de soumettre la rémunération d'une prestation de travail déjà accomplie à la condition que le salarié soit encore dans l'entreprise ou qu'il n'ait pas donné ni reçu son congé. Que l'échéance du bonus constituant un élément du salaire soit différée par rapport à la période de référence n'y change rien, car, lorsque les parties, pour des raisons de convenance, reportent le paiement d'une partie du salaire, il n'y a aucune raison de prévoir, pour cette partie du salaire, des règles plus défavorables au travailleur, quant à la naissance et à l'exigibilité de la créance qui en résulte, que pour le salaire courant (ATF 109 II 447 consid. 5c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_509/2008 du 3 mars 2009 consid. 5.1; 4C.426/2005, précité, consid. 5.2.1 et les références). Ainsi, le bonus qualifié d'élément du salaire doit être versé pro rata temporis au travailleur qui a atteint les buts fixés par son employeur, nonobstant une réglementation interne de la société qui serait divergente à ce propos (arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005 cité, consid. 5.2.1; Borno, Panorama en droit du travail, volume I, Stämpfli 2009, p. 42). Une condition est par ailleurs réputée accomplie quand l'une des parties en a empêché l'avènement au mépris des règles de la bonne foi (art. 156 CO). L'application de cette disposition ne se limite pas aux cas où la partie concernée agit de manière intentionnelle (ATF 109 II 20 consid. 2b). 4.2 En l'espèce, on a vu ci-dessus que les différents bonus versés à l'intimé constituaient une part variable de son salaire et non une forme de gratification. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il s'ensuit que la recourante ne pouvait pas valablement subordonner le paiement de ce salaire variable à la condition que l'intimé se trouve encore dans l'entreprise ou qu'il n'ait pas donné ni reçu son congé. Les dispositions contraires contenues dans le règlement interne de la recourante sont en l'occurrence dénuées d'effet et ne sauraient faire obstacle au paiement des sommes dues à l'intimé à pour la période postérieure à la date à laquelle il a reçu son congé, soit pour les mois de mai à août 2013. Avec l'intimé, on relèvera que ces dispositions n'ont d'ailleurs pas empêché la recourante de verser à l'intimé, postérieurement à la résiliation, son bonus pour le dernier mois précédant la résiliation. Comme l'a relevé le Tribunal, le fait que les objectifs convenus n'aient éventuellement pas pu être atteints par l'intimé durant la période susvisée ne doit pas davantage avoir d'incidence sur l'obligation

de la recourante de lui verser la part variable correspondante de son salaire. Il n'est en effet pas contesté que la recourante a choisi de libérer l'intimé de son obligation de travailler durant le délai de congé, nonobstant l'offre de celui-ci de poursuivre ses services. Dans ces conditions, reprocher au recourant de ne pas avoir atteint les objectifs fixés ni contribué à ceux-ci serait contraire aux règles de la bonne foi. Au surplus, la recourante ne conteste pas le calcul des montants dus à l'intimé, tel qu'opéré par le Tribunal en fonction de la moyenne des sommes versées à titre de bonus, ni la fixation de leur exigibilité à l'échéance de la relation de travail. Par conséquent, le recours sera rejeté et la recourante sera déboutée de ses conclusions. 5.

La valeur litigieuse étant inférieure à 50'000 fr., la procédure est gratuite. Il n'est perçu aucun frais ni alloué de dépens (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RS Ge E 1 05.10; art 19 al. 3 let. c et 22 al. 2

LaCC).!> * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable le recours formé le 30 juin 2014 par A_____ contre le jugement JTPH/210/2014 rendu le 28 mai 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/19411/2013. Au fond : Rejette le recours. Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF ; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires ; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000.- fr.

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