

GE_GERICHTE C/26346/2003 vom 20. April 2005

GE Cour de justice, 2005-04-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26346_2003

FR: GE_GERICHTE C/26346/2003 du 20 avril 2005

IT: GE_GERICHTE C/26346/2003 del 20 aprile 2005

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; BANQUE; AGENT DE CHANGE; SALAIRE ; GRATIFICATION; ACTION REMISE AU SALARIÉ | T cambiste dans une banque depuis 1991, perçoit, malgré que son contrat ne le prévoit pas, un bonus assorti d'une réserve. En 2000, un nouveau contrat est signé, prévoyant un bonus à la discrétion de l'employeur. T perçoit en 2000, 2001 et 2003, sans réserve, des bonus qui atteignent finalement, cumulés avec l'octroi d'actions, un montant équivalent au salaire annuel. Au vu de l'importance de ces versements, de l'absence de réserve de 2000 à 2002, de leur régularité, et de l'assurance donnée par la banque en 2003 aux cambistes, inquiets à la suite d'une restructuration, quant au paiement des bonus, la Cour constate qu'il s'agit d'un salaire variable et non d'une gratification. Ce salaire est dû à T au pro rata temporis jusqu'à la fin des rapports de travail, quand bien même celui-ci a été libéré de son obligation de travailler. La remise d'actions bloquées au collaborateur fait partie du bonus et a pour but sa fidélisation; l'interdiction de les percevoir pendant 3 ans n'est pas excessive en regard de l'art. 27 CC, et T ne peut donc les réclamer. | CO.322d; CO.322; CC.27

Erwägungen

E. 1

Interjetés dans les délais et suivant la forme prescrite, tant l'appel principal que l'appel incident sont recevables. La Cour dispose d'une cognition complète.

E. 2

L'employeur conteste sa condamnation à verser à l'employé un bonus pro rata temporis. Il fait valoir, en substance, que le bonus versé à l'intimé revêt le caractère d'une gratification, laissée tant dans son principe que dans son montant, à l'entière discrétion de l'employeur. Le Tribunal fédéral a récemment rappelé les principes en la matière (ATF 129 III 276 /JdT 2002 I 246 et réf. citées, arrêts 4C.325/2002 , 4C.6/2003) : - La gratification au sens de l'article 322d CO est une rétribution extraordinaire qui s'ajoute au salaire et intervient à certaines occasions. Elle dépend toujours, dans une certaine mesure, de la volonté de l'employeur. Un montant fixé et définitivement convenu à l'avance n'est pas une gratification, mais un salaire. A l'inverse, on ne peut déduire du seul caractère variable de la bonification qu'il s'agit d'une gratification. En fonction de ce que les parties ont convenu concrètement, il peut aussi bien s'agir d'un élément du salaire au sens de l'art. 322 CO – lequel peut être variable (art. 322a CO) –, que d'une gratification au sens de l'art. 322d CO. - La question de savoir si la gratification est une prestation purement facultative de l'employeur ou si le travailleur a une prétention à en obtenir le versement dépend des circonstances. Une telle prétention peut résulter du contrat de travail, écrit ou oral ; elle peut également résulter, durant le contrat, d'actes concluants, par exemple lorsqu'un certain montant est versé régulièrement et sans réserve, en principe durant au moins trois années

consécutives. L'accord peut ne porter que sur le principe du versement d'une rémunération. Enfin, l'employeur peut verser des montants variables, en fonction de la qualité de la prestation de travail, du cours des affaires et d'autres critères, qu'il est libre de déterminer. - En particulier, on est en présence d'un salaire variable lorsque la « gratification », versée régulièrement, représente, malgré le fait qu'il ait été convenu que son versement était facultatif, un véritable dédommagement pour le travail effectué : tel est en tout état le cas lorsque le montant de la gratification est régulièrement plus élevée que le montant du salaire. Le seul versement régulier durant une longue période n'est pas suffisant, s'il s'accompagne régulièrement d'une réserve au sujet de son caractère facultatif. Toutefois, une telle réserve n'a aucune portée, si elle n'est qu'une formule vide et si l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser une gratification : dans ce cas, la réserve, même régulièrement répétée, demeure théorique. Cette solution ne se justifie toutefois que si, durant la période considérée, l'employeur avait des motifs de ne pas verser la gratification, par exemple, en raison de la mauvaise marche de ses affaires. - Enfin, le versement d'une gratification doit, sous certaines réserves et conditions, respecter le principe de l'égalité de traitement entre employés.

E. 3

En l'espèce, le contrat de travail conclu par l'intimé en 1991 ne faisait pas mention d'un quelconque bonus. Un versement a toutefois été opéré chaque année en faveur de l'intimé à ce titre – avec la mention qu'il s'agissait d'un versement « exceptionnel » -, de 1991 à 1999, le montant du bonus augmentant progressivement, de manière à représenter une part non négligeable de la rémunération du travailleur. En revanche, le versement du bonus est spécifiquement prévu dans le contrat de travail signé par les parties en février 2000. La clause du contrat y relative prévoit expressément que le versement du bonus est discrétionnaire, et que l'employeur ne dispose pas de droit à le recevoir. Ces nouvelles dispositions contractuelles ne contiennent en revanche aucune disposition relative au sort du bonus en cas de fin des rapports de travail en cours d'année. Les termes clairs du contrat de travail signé en février 2000, au sujet du caractère discrétionnaire du bonus, sont toutefois démentis par l'attitude ultérieure de l'employeur. D'une part, en effet, depuis la signature de ce contrat, le versement d'un bonus en relation avec les exercices 2000, 2001 et 2002 – soit durant trois années consécutives - a été effectué sans rappel spécifique de son caractère discrétionnaire ou facultatif. Le versement annuel d'un bonus correspondait par ailleurs à la pratique antérieure de l'employeur, puisqu'un bonus a régulièrement été versé à l'intimé de 1991 à 1999, cette régularité démentant le caractère « exceptionnel » d'un tel versement. D'autre part, tant en 2001 qu'en 2002, le montant du bonus (actions attribuées incluses, celles-ci correspondant à une partie du bonus, comme il sera examiné ci-après) a représenté une part non négligeable de la rémunération de l'intimé, atteignant même, durant le dernier exercice, un montant équivalent au salaire brut de base. Par ailleurs encore, le calcul du bonus était effectué par la banque suivant des critères spécifiques précis : bénéfice réalisé par la table de change de manière globale, pondéré en fonction des résultats individuels et de ceux de la banque. Enfin et surtout, en mai 2003, des assurances particulières ont été données par la banque aux cambistes au sujet du bonus afférent à cet exercice : alors que ceux-ci s'inquiétaient au sujet du versement de leur bonus en raison de la restructuration de la table de change, la banque n'a pas rappelé le caractère discrétionnaire du versement de celui-ci. Au contraire, elle a assuré aux cambistes que le bonus 2003 leur serait versé selon les mêmes critères que ceux des années précédentes, et rappelés supra. Il résulte de ces différents éléments, et en particulier des assurances données en relation avec le bonus 2003,

que la banque s'estimait bien dans l'obligation de verser aux cambistes – dont l'intimé – un bonus, dont le montant serait arrêté en 2003 suivant les mêmes paramètres de calcul que ceux utilisés les années précédentes. Les premiers juges ont ainsi avec raison retenu que l'intimé pouvait, dans son principe, prétendre au versement d'un bonus pour l'année 2003, celui-ci constituant une part variable de son salaire. S'agissant d'une part variable du salaire, calculée en fonction en particulier des performances de l'employé, et non d'une gratification stricto sensu, l'art. 322d al. 3 CO n'est pas applicable. Rien de spécifique n'ayant été prévu sur le sujet dans la convention entre les parties, il peut prétendre au versement de celui-ci au pro rata temporis pour la période antérieure à la fin des rapports de travail (soit du 1^{er} janvier au 31 octobre). S'agissant enfin du montant, la banque appelante critique avec raison le calcul des premiers juges (cf. appel p. 3/4 ad. i/j). Il est admis que les résultats de la table de change en 2003 ont correspondu à ceux de l'année précédente, que les résultats personnels de l'intimé durant le premier semestre 2003 ont répondu aux attentes, enfin que les résultats globaux de la banque ont été équivalents voire quelque peu supérieurs à ceux de l'année 2002. Les autres cambistes ont enfin reçu des boni équivalents à ceux de l'année précédente. L'intimé est ainsi fondé à réclamer le même bonus en 2003 que celui reçu en 2002, soit une somme en espèces de fr. 167'000.-. Rien ne justifie en revanche de tenir compte du bonus perçu en 2001, ou encore de la contre-valeur des actions attribuées à l'intimé, en référence à l'exercice 2002, la question de celle-ci étant spécifiquement traitée infra. Au pro rata temporis, le montant auquel l'intimé peut ainsi prétendre représente dès lors fr. 167'000.- : $12 \times 10 = 139'165$ fr. Il doit en effet être tenu compte de la période écoulée jusqu'à la fin des rapports de travail, l'employé ayant été dispensé de travailler par décision unilatérale de l'employeur. Ce jugement entrepris doit dès lors être modifié en ce sens.

E. 4

L'intimé, par voie d'appel incident, reprend devant la Cour ses conclusions tendant au paiement de fr. 197'500.-, représentant la contre-valeur des actions bloquées qui lui ont été attribuées pour les années 2000, 2001 et 2002, plus intérêts à 5% dès leur attribution. En signant l'avenant du 8 février 2000, les parties à la présente procédure ont convenu que partie du bonus versé à l'employé serait non plus versé en nature, mais serait attribué à l'employé sous forme d'actions, bloquées pendant une période de restriction de trois ans. Sur le sujet, les premiers juges ont ainsi avec raison retenu que la contre-valeur des actions bloquées ne peut être assimilée à une seule participation aux résultats (passés) de l'entreprise, mais bien plus à un intéressement dans les résultats futurs de cette dernière. Quand bien même cette attribution fait partie du bonus, elle échappe dès lors aux principes développés ci-dessus. L'intimé ne s'y est d'ailleurs pas trompé, puisqu'il ne réclame aucune attribution d'actions pour l'exercice 2003. La banque a ainsi, conformément à l'avenant signé entre les parties, attribué à l'intimé des parts d'actions pour les exercices 1999 à 2002. L'acquisition par l'employé de la propriété des actions (ou de leur contre-valeur) était toutefois soumise à la condition suspensive que l'employé soit encore au service de la banque à la fin de la période de restriction de trois ans. Comme l'ont relevé les premiers juges, l'objectif de cette forme d'intéressement, clairement explicité dans l'avenant du 8 février 2000, est non seulement l'encouragement au rendement, mais encore la fidélisation de l'employé. L'intimé et appelant incident soutient pour le surplus à tort que la condition suspensive susrappelée serait contraire à l'art. 27 CC, en tant qu'elle lui interdit de quitter son emploi pendant la période de restriction, sous risque de perdre son droit aux actions ainsi attribuées. A teneur de l'article 27 CC, en effet, une restriction conventionnelle de la

liberté économique n'est excessive que si elle livre une partie à l'arbitraire de l'autre, si elle représente une aliénation de liberté économique ou si elle met en danger pour l'une des parties le fondement de cette liberté (ATF 114 II 159 cons. 2a, JdT 1989 I 2). Or, le fait de se lier pour trois ans n'est pas excessif au sens de cette disposition ; d'autre part, eu égard à la proportion entre le montant attribué sous forme d'actions et les autres éléments de la rémunération de l'intimé, la perte de ladite contre-valeur pendant la période de restriction, ainsi que l'ont relevé les premiers juges ne constitue pas une telle atteinte. S'agissant des années 2000 à 2001, l'intimé ne peut ainsi prétendre recevoir la contre-valeur des actions attribuées, ayant quitté la banque, de son chef, en 2003, soit avant la fin de la période de restriction de 3 ans. Ces actions devraient-elles lui être attribuées pour l'exercice 2003 au pro rata, qu'il ne pourrait prétendre à leur remise effective, ou au paiement de leur contre-valeur en ses mains pour ce même motif. L'appel incident est ainsi infondé, ce qui conduit à la confirmation du jugement entrepris sur ce point. Pour des motifs de clarté, l'ensemble du dispositif sera annulé et reformulé. L'appelante principale obtient très partiellement gain de cause, alors que l'intimé et appelant incident succombe. Il se justifie dès lors de condamner ce dernier à supporter ses propres frais d'appel et à rembourser à l'appelante principale les 2/3 de l'émolument d'appel versé par ses soins.

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