

GE_GERICHTE C/27318/2005 vom 20. November 2006

GE Cour de justice, 2006-11-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27318_2005

FR: GE_GERICHTE C/27318/2005 du 20 novembre 2006

IT: GE_GERICHTE C/27318/2005 del 20 novembre 2006

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DIRECTEUR; CONSULTATION(EN GÉNÉRAL) ; GRATIFICATION; ÉMOLUMENT DE JUSTICE | T est engagé par E en qualité de directeur. Il participe activement à l'élaboration de lignes directrices s'agissant de l'octroi des bonus en 2002 et en 2003, qui s'appliquent à tous les collaborateurs. Il n'a signé aucun de ces documents. Il est licencié fin septembre 2003 pour le 31 mars 2004. Il réclame la différence entre le bonus offert par les lignes directrices de 2002 et celui perçu en 2003, les lignes directrices 2003 étant moins favorables. La Cour retient qu'il s'agit d'une gratification et non d'un élément du salaire et que T agit de manière contradictoire en prétendant que les lignes directrices de 2003 ne lui sont pas opposables au motif qu'il ne les a pas signées, sachant qu'il n'a pas signé non plus celles de 2002. Il est débouté de ses prétentions. | CO.322; CO.322d

Erwägungen

E. 1

La recevabilité de l'appel, interjeté dans le délai prescrit et selon la forme prévue par la loi, doit être admise. La cognition de la Cour est complète.

E. 2

Les premiers juges ont avec raison admis leur compétence *ratione materiae* et *ratione loci*, dans des considérants auxquels la Cour se rallie.

E. 3

Il est constant que les parties sont liées par un contrat de travail et que l'intimée s'est ainsi obligée à verser un salaire conformément à l'art. 322 al. 1 CO. Ce qui était dû à ce titre, et qui comprenait d'une part le salaire de base proprement dit et d'autre part un montant forfaitaire à titre de frais de représentation, n'est pas litigieux et a été régulièrement versé. Il est également constant que l'intimée, lors de l'engagement de l'appelant, s'est également engagée à lui verser, en sus du salaire susmentionné, une "gratification annuelle de l'ordre de 40%" dudit salaire; à teneur de la lettre d'engagement (dont il n'est pas contesté qu'elle représente la volonté réelle des parties), le versement de cette gratification était subordonné à la réalisation des objectifs escomptés, son montant pouvait varier selon le résultat de l'employé et de l'employeur; enfin, le caractère aléatoire de ce versement est souligné, aucun paiement ne pouvant être accordé "suivant les circonstances". Il est enfin constant que le 20 septembre 2002, les parties se sont accordées sur une modification du contrat de travail s'agissant du principe et de la quotité de la qualification ci-dessus: l'appelant admet en effet avoir accepté d'incorporer à son contrat de travail la Bonus Guideline 2002, document qui prévoit un mode spécifique de calcul du bonus, mais qui réserve à l'employeur la faculté de modifier celui-ci de manière unilatérale. L'appelant, à l'appui de sa

position, fait en revanche valoir qu'en adoptant en 2003 la Bonus Guideline 2003, l'intimée a modifié ses conditions de rémunération de manière unilatérale, et que le nouveau mode de calcul du bonus, adopté en 2003, ne pouvait lui être imposé, puisqu'il ne l'avait accepté ni formellement, ni tacitement.

E. 3.1

La doctrine et la jurisprudence admettent qu'en cours de contrat, le salaire peut être diminué pour le futur par accord entre les parties (arrêts du Tribunal fédéral 4C.62/2003 consid. 3.2 et 4C.474/1996 consid. 1; arrêt C.425/1981 in SJ 1983 p. 94, consid. 2b et réf. doctrinales citées dans cet arrêt). Un accord tacite, par exemple lorsque le travailleur a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine, ne peut être qu'exceptionnellement reconnu et le juge doit faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifications du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de ces conditions. Celle-ci ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, on doit attendre une réaction du travailleur en cas de désaccord de sa part (ATF 109 II 327 consid. 2b p. 330, confirmé in arrêt 4C.474/1996 précité, consid. 3). Ce qui précède ne s'applique toutefois pas à la gratification versée en application de l'art. 322d CO, celle-ci revêtant, par nature, un caractère aléatoire, sinon quant à son principe, du moins quant à son montant.

E. 3.2

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définisse et traite de façon spécifique du bonus. Selon ses caractéristiques, le bonus peut ainsi constituer soit une gratification au sens de l'art. 322d CO, soit un élément du salaire (art. 322 CO) pouvant revêtir, selon les cas, la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Ainsi, contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par acte concluant, la gratification est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2 p. 278). L'employeur peut en outre, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (ATF 130 III 495 consid. 5) subordonner le droit à la gratification à des conditions (arrêt du Tribunal fédéral 4C.263/2001 du 22 janvier 2002 consid. 4b in fine), par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat. De plus, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le salarié ne peut prétendre à un montant prorata temporis que s'il en a été convenu ainsi (cf. art. 322d al. 2 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005, consid. 5.1 et réf. citées). Selon la jurisprudence, lorsque le bonus alloué atteint régulièrement un montant plus élevé que le salaire, il perd son caractère accessoire, de sorte qu'il ne s'agit pas d'une gratification, mais d'un élément du salaire (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 621 et 5.3; 129 III 276 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4C.475/2004, consid. 1.2.3).

E. 3.3

En l'espèce, les parties ont expressément convenu du versement d'un bonus en sus du salaire annuel. Selon les termes de leur accord, le versement du bonus devait intervenir annuellement et son montant devait représenter "environ" 40% du salaire annuel de l'appelant, frais de représentation inclus. Toutefois, son versement était subordonné à la

réalisation des objectifs fixés et l'employeur se réservait le droit, suivant les circonstances, de n'en verser aucun. En adoptant les Bonusguidelines 2002, dont les deux parties admettent qu'elles constituaient un avenant au contrat de travail de l'appelant, les parties ont en outre convenu d'un mode de calcul du bonus, tout en réservant le droit de l'employeur de modifier celui-ci en tout temps de manière unilatérale. Compte tenu de son montant convenu, soit 40% environ du salaire annuel de l'appelant, frais de représentation inclus, le bonus litigieux constitue in casu une gratification, et non un élément du salaire. Le caractère aléatoire du bonus est d'ailleurs spécifiquement souligné, puisque l'intimé se réserve le droit de n'en verser aucun selon les circonstances, ou de modifier unilatéralement le mode de calcul de celui-ci, à teneur de dispositions que l'appelant admet avoir acceptées. Le bonus dont bénéficiait l'appelant doit ainsi être qualifié de gratification convenue, dont le versement au prorata temporis en cas de résiliation des rapports de travail était convenu avec le travailleur. Les premiers juges ont ainsi retenu avec raison que l'intimée demeurait en droit, à teneur même de la convention des parties, de modifier unilatéralement, à dater du 1^{er} janvier 2003, le mode de calcul du bonus en adoptant la Bonus Guideline 2003, qui peut ainsi être opposée à l'appelant. Quoi qu'il en soit, il devrait être retenu que le mode de calcul résultant de ladite Bonus guideline 2003 pour les cadres a été accepté, tacitement tout du moins, par l'appelant. Ainsi que l'ont retenu les premiers juges, l'appelant ne saurait être suivi, lorsqu'il soutient n'avoir eu connaissance de la teneur de ce document qu'au cours de la procédure judiciaire. Les responsables entendus de la E_____ ont en effet affirmé que les principes concrétisés dans ce document avaient été discutés par le comité de direction dont T_____ faisait partie et qu'ils lui avaient été soumis, en sa qualité de responsable juridique, et que les membres de ce comité de direction avaient conscience que ces règles étaient destinées à leur être applicables. Même si les procès-verbaux des séances de direction n'ont pas été produits, ces déclarations ont été confirmées par l'ancien directeur B_____, entendu sous serment. La Cour tient dès lors pour acquis que l'appelant, à l'instar des autres membres de la direction, a participé à l'élaboration de la Bonus Guideline 2003 pour les cadres en ayant conscience et en acceptant par avance que ce document lui serait ultérieurement appliqué. L'absence de signature d'un avenant au contrat spécifique n'est dès lors pas déterminante. Les parties s'accordent enfin pour dire que l'appelant a reçu tout ce à quoi il avait droit, en application de la Bonus Guideline 2003. Son action en paiement a ainsi été rejetée à juste titre par les premiers juges, dont le jugement sera confirmé.

E. 4

L'appelant, qui succombe, supportera les frais d'appel, l'émolument d'appel versé par ses soins étant acquis à l'Etat. Compte tenu de la nature de l'affaire, il sera en outre condamné au versement d'un émolument complémentaire de fr. 3'000.- (art. 42 A du Tarif des greffes en matières civile et prud'homale). Il ne sera pas alloué de dépens, aucune des parties n'ayant plaidé de manière téméraire.

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