

GE_GERICHTE C/29395/2018 vom 22. Februar 2021

GE Cour de justice, 2021-02-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_29395_2018

FR: GE_GERICHTE C/29395/2018 du 22 février 2021

IT: GE_GERICHTE C/29395/2018 del 22 febbraio 2021

Erwägungen

E. 2

et 3 - lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manoeuvre de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.2; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.2). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur; le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.2). 3.1.2 Il y a un droit à la gratification - cas n° 2 - lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit toujours identique ou variable: il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit, l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.3.1 et les arrêts cités; 4A_430/2018 précité consid. 5.2.1.). Il n'y a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus; il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessoriété; cf. infra consid. 3.1.3). De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due. Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies (jahrzehntelang), lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs: il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3). Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.3.2; 4A_430/2018 précité consid. 5.2.2). 3.1.3 Lorsque l'employeur a réservé le caractère facultatif du bonus, dans son principe et dans son montant (cas n° 3), et que l'employé n'a donc pas un droit contractuel au versement du bonus (qui est

une gratification), il faut encore examiner si le bonus a un caractère accessoire par rapport au salaire de base. La gratification, qui doit rester un élément accessoire du salaire de base, ne peut aller au-delà d'un certain pourcentage de ce salaire de base convenu. Le besoin de protection du travailleur doit l'emporter sur la liberté contractuelle des parties; l'application du principe de l'accessoriété peut enlever toute portée à la réserve et le bonus peut devoir être requalifié en salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.2 et les arrêts cités; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.4). Le critère de l'accessoriété, en vertu duquel le bonus doit être requalifié en salaire, ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens à supérieurs. Pour les très hauts revenus, le Tribunal fédéral a considéré que le principe de la liberté contractuelle doit primer, car il n'y a pas dans ce cas de besoin de protection du travailleur qui justifierait une requalification du bonus ou d'une part du bonus en salaire en vertu du principe de l'accessoriété. Le bonus est donc une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.2 et les arrêts cités; 4A_463/2017 précité consid. 3.1.4.1 et 3.1.4.2). Le Tribunal fédéral a fixé le seuil du très haut revenu à un montant équivalent à cinq fois le salaire médian suisse dans le secteur privé (arrêts du Tribunal fédéral 4A_463/2017 précité consid. 3.1.4.2; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.3.1). Il résulte des données mises à disposition sur le site internet de l'Office fédéral de la statistique que le salaire médian suisse (secteur privé) était de 6'189 fr. en 2014 et de 6'502 fr. en 2016.

3.2.1 En l'espèce, il convient d'examiner en premier lieu si la rémunération variable à laquelle prétend l'appelant était déterminée ou objectivement déterminable. Il ressort de la directive relative à la politique de rémunération des employés de l'intimée - dont l'application aux rapports contractuels de l'appelant n'est pas contestée - et des lettres d'annonce du bonus que la rémunération variable était entièrement discrétionnaire, tant dans son principe que dans son montant, et dépendait notamment des résultats de la Banque et du Groupe ainsi que des performances individuelles de l'employé. Or, l'appelant, qui supporte le fardeau de la preuve sur ce point, n'a pas démontré comment le bonus aurait pu être objectivement déterminé par rapport aux critères précités. Il ne soutient en particulier pas que le bonus était déterminé en fonction d'une proportion précise du résultat de l'intimée, ni que ses performances individuelles étaient mesurées de manière purement quantitative en fonction d'objectifs prédéfinis, étant relevé qu'il assumait notamment une fonction de manager et était, dans ce cadre, responsable du suivi, de l'encadrement et de la supervision de son équipe, éléments qui s'apprécient de manière qualitative. L'octroi de la rémunération variable dépendait ainsi de l'appréciation de l'employeuse, à tout le moins partiellement. L'appelant ne saurait être suivi lorsqu'il affirme que le montant des bonus prouverait que celui-ci est déterminé suite à un calcul précis des différents facteurs objectifs précités, dans la mesure où, contrairement à ce qu'il soutient, ces montants sont largement arrondis (380'000 fr. et 175'000 fr. en 2012, 350'000 fr. et 150'000 fr. en 2013, 255'000 fr. et 170'000 fr. en 2014, 168'750 fr. et 56'250 fr. en 2016, 191'250 fr., 38'250 fr. et 153'000 fr. réclamés pour 2015), et non fixés " au centime près ", ni même " au franc près ". Par ailleurs, le fait que l'intimée ait indiqué à l'appelant le montant précis du bonus auquel il aurait eu droit pour l'année 2015 si la Banque n'avait pas dû faire face à la fraude de l'une de ses employées, ne change pas le fait que la rémunération variable n'était pas déterminée à l'avance, ni objectivement déterminable. Faute de remplir cette caractéristique, la rémunération variable ne constitue pas un élément du salaire, mais une gratification.

3.2.2 Il convient d'examiner si les parties ont convenu du principe du versement de la rémunération variable individuelle, ne réservant que le montant de celle-ci, ou si elles ont réservé tant son

principe que son montant. En l'occurrence, la directive relative à la politique de rémunération des employés de l'intimée prévoit expressément que la rémunération variable individuelle était une gratification au sens de l'art. 322d CO et était entièrement discrétionnaire, tant dans son principe que dans sa quotité. Cette réserve était par ailleurs systématiquement rappelée dans les lettres annonçant la perception d'un bonus. Il apparaît dès lors que la rémunération variable n'était pas convenue dans son principe. Contrairement à ce que soutient l'appelant dans un grief peu intelligible, le fait qu'une part variable du salaire soit mentionnée dans tous les courriers récapitulants sa rémunération et annonçant l'attribution de bonus ne saurait signifier que le principe même du versement d'une composante variable du salaire lui était promise contractuellement, dans la mesure où le caractère discrétionnaire de celle-ci y était explicitement réservé. De plus, la rémunération annoncée pour l'année en cours ne comprenait que le salaire fixe et le bonus dont le versement différé intervenait cette année-là, à l'exclusion de tout bonus relatif à l'année en question, ce qui confirme que le principe du versement de la rémunération variable n'était pas convenu contractuellement. L'appelant soutient par ailleurs qu'il n'aurait pas exercé son activité au profit de la Banque si les montants substantiels dont il faisait profiter cette dernière ne devaient pas donner lieu à une rémunération variable correspondante, qui lui était promise au moins dans son principe. Cette allégation n'est toutefois étayée par aucun élément du dossier, de sorte qu'elle ne saurait à elle seule remettre en cause le texte clair et non équivoque de la réserve du caractère discrétionnaire de la gratification. L'appelant ne saurait davantage se prévaloir du courriel du 30 mars 2016 de l'intimée pour en déduire que le principe du versement du bonus était convenu, dès lors que ce message est rédigé au conditionnel et ne saurait dès lors fonder un droit au versement d'une gratification. Au vu de ce qui précède, le versement d'une rémunération variable n'était pas convenu contractuellement dans son principe, de sorte que l'appelant n'y a en principe pas droit.

3.2.3

Il convient encore d'examiner si une des exceptions prévues par la jurisprudence entre en ligne de compte en l'espèce. Si le bonus a effectivement été versé chaque année pendant seize ans sans que l'intimée ne fasse usage de la réserve de son caractère facultatif, il n'est pas établi qu'elle aurait eu des raisons de l'invoquer, l'allégation de l'appelant quant aux mauvais résultats de 2013 et 2014 n'étant nullement étayée. Au contraire, celui-ci a déclaré en audience que malgré la surcharge de travail engendrée en 2013 et 2014 par la situation géo-politique difficile de la région dont il avait la charge, son équipe avait réussi à boucler l'année avec un résultat positif. Un droit à la gratification ne peut dès lors être retenu sur cette base. L'appelant soutient enfin qu'au regard des montants importants dont il faisait bénéficier la Banque par son activité, l'intimée se sentait obligée en vertu du principe de la confiance de lui verser une rémunération variable, qui représentait souvent plus de la moitié de sa rémunération totale, de sorte que la réserve émise par elle n'était qu'une formule vide de sens. L'appelant n'a toutefois apporté aucun élément permettant de corroborer ce qui précède, étant relevé que la proportion du bonus par rapport à sa rémunération totale n'entre pas en ligne de compte ici, dans la mesure où il n'est pas contesté que l'appelant bénéficiait d'un revenu supérieur à cinq fois le salaire médian suisse, soit d'un " très haut revenu " excluant toute application du principe de l'accessoriété selon la jurisprudence susmentionnée (cf. supra consid. 3.1.3).

3.2.4

Aucune des exceptions prévues par la jurisprudence n'étant remplie, la rémunération variable constitue une gratification facultative, à laquelle l'appelant n'a pas droit. Dans ces conditions, et comme retenu à juste titre par le Tribunal, il n'est pas utile d'examiner si les motifs invoqués par l'intimé pour refuser son attribution sont fondés, de sorte que les griefs de constatation inexacte des faits

y relatifs seront écartés. Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera confirmé.

4. Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 2'500 fr. (art. 95, 96, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. d LaCC; art. 5 et 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance de frais de même montant fournie par lui, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (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 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 23 mars 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/70/2020 rendu le 27 février 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/29395/2018. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense entièrement avec l'avance de frais fournie par lui, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière. 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 15'000 fr.

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