

GE_GERICHTE C/5538/2002 vom 31. Juli 2000

GE Cour de justice, 2000-07-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_5538_2002

FR: GE_GERICHTE C/5538/2002 du 31 juillet 2000

IT: GE_GERICHTE C/5538/2002 del 31 luglio 2000

Regeste

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DIRECTEUR; BANQUE; SALAIRE; GRATIFICATION; TRUST | T est engagé en tant que directeur adjoint par la banque E en 1993. En plus de son salaire, il perçoit des bonus, versés en partie sur un trust dès 1997, dans un but de fidélisation. Ces montants sont, quelques années plus tard, reversés par le trust à T, intérêts et revenus compris. T a résilié son contrat pour le 31 juillet 2000 et réclamé le paiement des sommes versées au trust, auquel E s'est opposé. La Cour confirme le jugement du Tribunal, considérant que le bonus était dû dès lors que les objectifs fixés étaient remplis. Le bonus constituait un élément du salaire. Par ailleurs, les sommes retenues sur le bonus pour être versées au trust faisaient partie du patrimoine de l'employé, que E ne pouvait soumettre à des conditions suspensives. T a donc droit au paiement de la part du bonus qui avait été versé au trust. En revanche, il n'a pas droit au paiement de la prime "profit sharing", qui ne constitue pas un élément du salaire, mais bien une gratification. | CO.322d

Erwägungen

E. 2

Les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des articles 319 et ss CO. Dès lors, en application des articles 343 CO et ch. 1 let. a LJP, le Tribunal des prud'hommes est compétent en raison de la matière.

E. 3

La Cour d'appel des prud'hommes revoit librement le fait et le droit (Aubert , Quatre cents arrêts sur le contrat de travail , n° 442).

E. 4

Il convient de s'interroger sur la nature juridique des gratifications versées à T _____ en sus du salaire. S'agissait-il d'une gratification à bien plaire, laissée à la discrétion de l'employeur, ou d'un élément du salaire ? La gratification, au sens de l'article 322 d. CO, est une rétribution spéciale accordée à des occasions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tous cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors pas une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel le 13 ème mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée dans le contrat (ATF 109 II 447 consid. 5c). L'engagement de l'employeur de verser une gratification peut être prévue dans le contrat ou résulter, pendant les rapports de travail, d'actes concluants, comme le versement régulier et sans réserve d'une gratification (Brüner /Bühler/Waerber , Commentaire du contrat de travail , 2 et éd., n.5 ad art. 322d CO, p. 55); il est ainsi admis qu'une gratification est due lorsque l'employeur l'a versée sans interruption pendant trois

années consécutives (Staehelin , Commentaire zurichois , n.6 ad. art. 322d CO; Wyler , Droit du travail , p. 120). Si les parties se sont entendues uniquement sur le principe, le montant de la gratification pourra dépendre de la qualité des prestations du travailleur (Staehelin , op. cit., n.24 ad. art. 322d CO; Rehbindler , Commentaire bernois , n. 16 ad. art. 322d CO). Les parties peuvent également soumettre, expressément ou tacitement, le versement de la gratification à des conditions (Staehelin , op. cit. n. 25 ad. art. 322d CO). Selon la doctrine la plus récente, les déclarations verbales ou le comportement des parties peuvent impliquer le caractère obligatoire de gratification, malgré la lettre diamétralement opposée du contrat de travail (Senti , Die Abgrenzung Zwischen Leistungslohn und Gratifikation , in AJP/PJA 2002 p. 677 in fine). On ne peut cependant 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 s'agir aussi bien d'un élément du salaire au sens de l'article 322 CO que d'une gratification à bien plaisir (Brühwiler , Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, ad. art. 322d CO; Wyler , Droit du travail , p. 115). 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. Il faut tout d'abord se reporter au texte du contrat. Sa portée se détermine sur la base de la volonté réelle ou objectivement concordante des parties, et non pas sur des désignations ou expressions utilisées à tort par elles. La réserve du caractère facultatif de la gratification 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 d'en verser une (ATF 129 III 410 ; ATF 128 III 165 = JdT 2003 p. 113; ATF 127 III 444 = JdT 2002 p. 213; ATF 126 III 119 = JdT 2000 p. 613). Si la gratification a un caractère obligatoire, elle doit alors être versée pro rata temporis en cas de résiliation du contrat de travailleur en cours d'année (Duc/Subilia , Commentaire du contrat individuel de travail , p. 169)

E. 5

Dans le cas d'espèce, le contrat de travail du 23 avril 1993 prévoyait un salaire de base plus le versement d'un bonus basé sur la profitabilité des affaires générées par l'employé et par son groupe, et sur la profitabilité générale de la banque. On doit alors admettre que l'employeur s'était obligé à payer un bonus qui devenait exigible si les objectifs qu'il avait fixés étaient atteints. Dans ce sens, les bonus ne dépendaient pas du bon vouloir de l'employeur. (Duc/Subilia , op. cit. p. 169). On relève que les courriers adressés à l'employé au sujet du mode de calcul des gratifications insistaient sur le fait que les dispositions prises n'annulaient pas le contrat de travail. Le contrat du 23 avril 1993, prévoyait le principe du versement de bonus annuels. Dans la mesure où il avait fixé les objectifs à atteindre, l'employeur était lié par son engagement de sorte que les bonus versés doivent être considérés comme élément du salaire. L'employeur avait d'ailleurs insisté sur le fait qu'il souhaitait donner plus de poids au complément de salaire sous forme de gratification qu'au salaire de base. L'employeur a pris la décision d'affecter une partie des bonus, allant de 20 à 30 %, à un trust dont l'employé était un des bénéficiaires. Il est vrai que la participation aux résultats d'une entreprise peut être convenue en espèces ou en nature, le travailleur pouvant recevoir, par exemple, des bons de jouissance ou encore des options d'acquérir des actions (Wyler , Droit du travail , p. 116). On ne saurait nier que les sommes retenues sur la gratification de l'employé pour être versées à un trust, faisaient désormais partie du patrimoine de l'employé. Les montants versés au trust étant constitués par du salaire, les profits réalisés grâce à la gestion de ces avoirs doivent revenir à l'employé. Les gratifications versées n'ont d'ailleurs pas dépassé les maxima prévus

annuellement.

E. 6

Est-ce que l'employeur pouvait imposer de façon unilatérale à l'employé de renoncer à ses avoirs en cas de résiliation du contrat de travail ? L'employeur soutient notamment que l'employé n'aurait tout au plus qu'une créance à faire valoir contre le Trust, entité totalement indépendante. Cet argument ne résiste pas à l'examen. Il existe bien un lien économique direct entre l'employeur et le trust : c'est l'employeur qui donne les instructions au trustee de débloquer des fonds et de les attribuer ou non à certains bénéficiaires. Même si l'employeur n'est pas formellement dépositaire des fonds de l'employé, gérés par le trust, il commet un abus de droit en invoquant la dualité juridique qui existe entre lui-même et le trust qu'il maîtrise totalement (JAR 2001 p. 400 et 404). Dès lors, le travailleur doit pouvoir bénéficier de toutes les protections offertes de manière impérative par le Code des obligations au nombre desquelles figurent la limitation sur la retenue sur le salaire, la garantie du salaire, l'exigibilité des créances à la fin des rapports de travail et l'impossibilité de renoncer (Wylér, Droit du travail, p. 628). L'employeur n'était pas en droit de retenir une partie de la rémunération de l'employé en fin du contrat ou d'en conditionner sa remise ultérieure à des conditions suspensives. Dans tous les cas, l'employeur ne saurait réduire la rémunération due par décision unilatérale, sans l'accord expresse du travailleur (Wylér, Droit du travail, p. 125; Brunner/Buhler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, p. 45). Il ressort de la procédure que le principe du versement d'une partie de la gratification de même que les conditions de gestion des fonds était imposé à l'employé. Dès lors, la créance du demandeur au paiement de la totalité de ses salaires dus devenait-elle exigible à la fin des rapports de travail, conformément à l'article 339 CO (Wylér, Droit du travail, p. 629). Les avoirs de T_____ confiés au Trust par l'employeur se sont accrus du fait de la bonne gestion faite. Ils doivent être restitués, plus l'intérêt moratoire de 5 % l'an à compter de la fin du contrat de travail, conformément à l'articles 104 CO. C'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré que des clauses vidant de leur substance les droits inaliénables de l'employé, tels que celui de résilier le contrat, doivent être déclarées nulles (SJ 1989 p. 666). Il résulte de ce qui précède que T_____ est bien créancier des fonds investis pour son compte par E_____ dans A_____, ce montant représentant fr. 282'946--.

E. 7

La problématique du « profit sharing » de fr. 7'000.-- pour l'exercice 1999 n'est pas identique. Sur ce point, l'employeur ne s'est pas engagé par contrat à verser une prime supplémentaire à la gratification due. Au contraire, l'employeur avait insisté, dès l'attribution de cette prime en 1996 sur le fait qu'elle n'était ni garantie et ne donnait aucun droit pour les années futures. Dans la proposition de bonus 1998 l'employeur avait insisté sur le fait qu'aucune participation aux profits suisses ne sera payée. En outre, l'employeur souhaitait ne pas attribuer cette prime aux membres de la direction qui étaient déjà au bénéfice d'une gratification substantielle tenant compte déjà compte des résultats Si l'on compare cette pièce n° 24 à la pièce no 30, il est plausible qu'il y ait eu une faute de frappe et que son rédacteur ait voulu écrire no au lieu de now. On ne saurait nier que T_____ était bien membre de la direction, avec fonction de diriger l'équipe d'Amérique latine (cf. son certificat de travail du 20 février 2002). Cette prime doit être considéré comme une prestation à bien plaie et n'est pas exigible en tant que telle. C'est en vain que T_____ invoque le principe d'égalité. Dans la mesure où il existe une relation contractuelle, il faut

admette le principe de la liberté contractuelle qui sous tend l'existence de différences entre différents employés (JAR 1985 p. 128, Streiff /von Kaenel , Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht , n. 20 ad art 322 CO, n.5 ad art 322d CO et n.12 ad art. 328 CO). Lorsqu'il s'agit de prestations sociales ou de primes, la jurisprudence et la doctrine émettent des réserves et posent certaines limites à la discrimination entre les employés (Staehelin , Commentaire zurichois, n. 13 ad art. 322d CO, Rehbinder , Commentaire bernois , n. 9 ad art. 322d CO, Wyler , Droit du travail, p.559, JAR 2001 p. 198). Toutefois, même une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une atteinte à la personnalité, soit une atteinte à l'interdiction de discrimination, que si elle laisse transparaître une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Il est donc tout à fait admissible de favoriser certains employés dans une entreprise (ATF 129 III 276). L'employeur, qui attribuait déjà une gratification substantielle en plus du salaire, pouvait décider de verser ou non un bonus supplémentaire en excluant, par exemple, le personnel dirigeant. Le jugement des prud'hommes sera confirmé sur ce point,

E. 8

L'art. 76 LJP prévoit que la procédure est gratuite, sauf attitude téméraire d'une partie. En l'occurrence, les parties n'ont pas fait valoir leurs points de vue en usant de procédés déloyaux. S'agissant de l'émolument d'appel par fr. 4'000.--, il est mis à charge de E_____ conformément à l'article 78 LJP. Il n'est pas perçu d'émolument sur l'appel incident, la valeur litigieuse étant inférieure à fr. 30'000.--.

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