

# **GE\_GERICHTE C/9092/2002 vom 15. Januar 2004**

GE Cour de justice, 2004-01-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_9092\\_2002](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9092_2002)

FR: GE\_GERICHTE C/9092/2002 du 15 janvier 2004

IT: GE\_GERICHTE C/9092/2002 del 15 gennaio 2004

## **Regeste**

CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL; DESSINATEUR ; SALAIRE ; CULPA IN CONTRAHENDO; GRATIFICATION; FARDEAU DE LA PREUVE | T est dessinateur en bâtiment chez E. Il demande une augmentation de salaire, à laquelle E ne réagit pas. Rien ne permet d'établir un accord entre T et E sur ce point, T se contredisant au contraire, en alléguant un accord sur une augmentation de fr. 1'000.- en se basant sur un projet de contrat non signé qui stipule une augmentation de fr. 800.-. Le fait que l'activité de T ait été modifiée ne permet pas de conclure qu'il s'agirait d'une promotion assortie d'une augmentation de salaire. Aucun élément ne montrant que E aurait laissé faussement croire à T qu'il serait effectivement augmenté, l'on ne peut retenir une culpa in contrahendo de sa part. T ne prouve pas non plus que, nonobstant la teneur du contrat, la gratification aurait acquis un caractère obligatoire; au contraire, elle n'a pas été versée régulièrement. T doit ainsi être débouté. | CC.8; CO.322d

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjetés dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la juridiction des prud'hommes, ci-après: LJP), les appels principal et incident sont recevables. Il n'est pas contesté que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 et ss CO et que la juridiction spéciale des Prud'hommes est compétente en l'espèce. 2.1. L'art 8 CC règle la répartition du fardeau de la preuve pour tous les rapports juridiques de droit fédéral et, partant, les conséquences de l'absence de preuve. Il prévoit que, si la loi n'en dispose pas autrement, celui qui entend déduire un droit d'une circonstance de fait qu'il allègue, doit fournir la preuve de ce fait, sous peine de succomber dans sa demande. En l'espèce, il incombait au travailleur de démontrer l'existence de l'accord relatif à l'augmentation salariale alléguée. A ce titre, en sa qualité de créancier, il était tenu d'établir les circonstances propres à fonder sa prétention. Appliquée au droit au salaire tiré d'un rapport de travail, cette répartition signifie que le travailleur doit apporter la preuve des circonstances nécessaires à démontrer le montant du salaire convenu. 2.2. Il résulte de ce qui précède que l'appelant incident n'a droit à un salaire supérieur à celui qu'il a perçu durant son emploi que pour autant qu'il a démontré l'accord de l'employeur à ce sujet. A cet égard, il convient d'observer d'emblée que l'existence d'un tel accord est contredite par l'action même du travailleur. En effet, celui-ci souhaitait obtenir une augmentation de salaire de 1'000.- fr. par mois, mais n'a fait figurer dans son projet de modification de contrat du 26 juin 2000 que 800.- fr., pensant selon ses propres dires que le montant initial était trop élevé. Or, sa demande, qui s'appuie précisément sur un texte qui spécifie une augmentation mensuelle de 800.- fr., conclut à une prétention de 1'000.- fr. par mois. Cette contradiction interne constitue déjà la négation même d'un accord. De surcroît, les enquêtes

n'ont pas permis d'établir que l'employeur aurait à un moment quelconque admis le principe même d'une augmentation. Dans ces circonstances, il convient de confirmer la décision des premiers juges en tant qu'ils ont constaté l'inexistence d'un accord salarial portant sur une augmentation déterminée. 2.3. Le raisonnement des premiers juges ne peut pas être suivi pour le surplus. En effet, ainsi qu'ils l'ont dûment rappelé, une culpa in contrahendo ne peut être admise que restrictivement. A fortiori faut-il se montrer exigeant en présence d'une modification partielle d'un contrat préexistant. En l'espèce, l'activité du travailleur s'est modifiée, mais rien ne permet d'admettre qu'il se soit agi d'une promotion, ni que les responsabilités du travailleur aient notablement évolué. Les pièces produites font état d'un changement de fonction, qui n'implique pas nécessairement une révision des conditions financières. Celles-ci n'ont, à teneur des faits retenus, été sollicitées que par le travailleur, et n'ont fait l'objet que de relances de sa part. Il n'apparaît pas au vu des preuves rapportées que l'employeur aurait laissé au travailleur l'idée que sa volonté pourrait se concrétiser. Dans ces circonstances, il n'y a pas eu à proprement parler de négociations, mais uniquement des requêtes du travailleur qui ont été écartées par le silence de l'employeur. Cette attitude est certes fondamentalement inélégante. Elle n'implique toutefois aucune conséquence juridique. Il n'est en conséquence pas possible de retenir une culpa in contrahendo en l'occurrence. Il appartenait au travailleur, s'il estimait devoir bénéficier d'une augmentation, de la faire valoir de manière précise et de mettre en jeu son emploi modifié. En l'espèce, il y a plutôt lieu d'admettre que le travailleur, qui n'a pas réagi au maintien de son salaire durant 18 mois, a accepté cette situation. 3.1. Les principes juridiques attachés au versement d'une prime de rendement, d'un bonus ou d'une gratification sont identiques, s'agissant des règles sur le fardeau de la preuve, à ce qui a déjà été relevé supra. Il s'ensuit qu'il appartenait au travailleur, à défaut d'une disposition contractuelle claire qui en garantissait le versement, de prouver un éventuel caractère obligatoire de ce versement. 3.2. La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à des occasions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors plus une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, telle que le treizième mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (ATF 109 II 447 consid. 5c). La gratification versée régulièrement et dont le travailleur peut prétendre, de bonne foi, qu'elle lui est due, peut également devenir obligatoire (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., Lausanne 1996, art. 322d CO no 5; Manfred Rehbinder, Commentaire bernois, art. 322d CO no 6; Streiff/von Kaenel, op. cit., art. 322d CO no 4). 3.3. En l'espèce, tant le contrat que les témoignages recueillis démontrent que les gratifications de fin d'année étaient versées "à bien plaisir", « en fonction de la marche des affaires », et rien n'indique qu'elles aient eu un caractère régulier. Il ne s'agissait donc pas d'une partie intégrante du salaire, mais d'une gratification au sens de l'art. 322d CO. Par ailleurs, les comptes de l'entreprise démontrent, à l'appui de ce qui avait été affirmé en comparution personnelle par l'employeur, qu'aucune gratification n'a été versée en 2001, ce qui confirme son caractère aléatoire. En conséquence, aucune prime n'ayant été versée au personnel de l'appelante principale en 2001, le travailleur n'avait aucun droit à une quelconque indemnité pour l'exercice en question et la décision entreprise sera confirmée à ce sujet.

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