

NE_GERICHTE CACIV.2017.55 vom 21. März 2018

NE Tribunal cantonal, 2018-03-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CACIV.2017.55

FR: NE_GERICHTE CACIV.2017.55 du 21 mars 2018

IT: NE_GERICHTE CACIV.2017.55 del 21 marzo 2018

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans les délais légaux et transmis par l'Autorité de recours en matière civile à la Cour de céans, le recours est recevable à cet égard. Il est également recevable quant à la forme dès lors qu'il peut sans autre être converti en appel, remplissant les conditions nécessaires à cet effet. L'appel joint est également recevable, ayant été déposé dans les formes et délai légaux.

E. 2

A l'appui de son appel, X. _____ Sàrl conteste que l'on puisse qualifier l'indemnité forfaitaire mensuelle de 1'000 francs, couvrant les frais de représentation, de salaire déguisé. Pour sa part, l'employé soutient que cette indemnité forfaitaire est en réalité un salaire déguisé, qui doit être versée en toutes circonstances, soit également en cas de libération de l'obligation de travailler. a) Selon l'article 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective de travail peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires (art. 327a al. 2 CO). Sauf accord contraire, le remboursement forfaitaire des frais suppose une activité effective du travailleur. Lorsque ce dernier est libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé, l'indemnité forfaitaire n'est pas due. En effet, le travailleur n'encourt en principe pas de frais durant cette période. Le fait de convenir d'une indemnité forfaitaire mensuelle pour des frais de représentation peut constituer en réalité un élément déguisé du salaire, cela notamment pour des motifs d'ordre fiscal. Il y a alors lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de leur convention (art. 18 al. 1 CO). Le fait que, dans la réalité, les débours effectifs du travailleur lui soient remboursés en sus de l'indemnité plaide en faveur d'un élément déguisé du salaire. A plus forte raison, sied-il de considérer comme partie intégrante du salaire une indemnité forfaitaire ne correspondant à aucun frais du travailleur. Lorsque le forfait servant à rembourser les frais encourus excède significativement et volontairement ces derniers, il constitue également du salaire déguisé. L'indemnité forfaitaire sera, dans ces hypothèses, considérée, en tout ou en partie, comme du salaire et sera soumise aux assurances sociales. Pour la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois, il faut, en outre, qu'il y ait des remboursements systématiques des frais effectifs pour que l'indemnité forfaitaire soit considérée comme du salaire déguisé (SJ 1995 p. 781 ; arrêt de la Cour d'appel civile vaudoise du 07.01.2014 [HC/2014/92] cons. 8b.aa ; Caruzzo, La rémunération du travailleur et le remboursement des frais, p. 253 ; ibidem, Le

contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 CO, n. 5 ad art. 327a CO ; Wyler/Heinzer , Droit du travail, 3 ème éd. 2014, p. 301 ; Danthe , Commentaire du contrat de travail, n. 23 et 24 ad art. 327a CO). b) En l'espèce, l'article 10 du contrat de travail relatif aux frais de déplacement et de représentation prévoit : « X. _____ Sàrl prend en charge tous les frais professionnels (voyages, hôtel, invitation de clients) pour autant que ceux-ci s'inscrivent dans la politique des frais de déplacement de X. _____ Sàrl et que l'accord fiscal négocié pour les frais de représentation soit respecté ». Selon l'annexe I du contrat de travail, les parties étaient convenues en sus du versement du salaire, d'un montant mensuel de 1'000 francs versé 12 fois par an, au titre de frais de représentation. Selon l'article 17 du contrat, intitulé « divers », paragraphe 2, « [l']employé se conformera strictement aux directives de X. _____ Sàrl en matière de protection de la santé et sécurité du travail, au règlement du personnel et aux autres règlements généralement applicables aux employés de X. _____ Sàrl, qu'elle se réserve de modifier en tout temps ». Il en découle que le guide de l'entreprise est opposable à l'employé. Le chapitre 10 du guide l'entreprise, dans sa version 2009, a trait aux dépenses de transport et de voyage. Il prévoit, en substance, un remboursement, à certaines conditions, des frais effectifs justifiés en cas de déplacements professionnels. Le chapitre 12.1 relatif à la santé et au bien-être prévoit une participation de 300 francs à l'abonnement annuel à un club de fitness. Aucune indemnité forfaitaire pour des frais de représentation n'est expressément prévue dans le guide de l'entreprise. c) Au vu de ce qui précède, force est de constater que l'indemnité forfaitaire pour les frais professionnels n'est évoquée directement que dans l'annexe I dudit contrat, sans être définie et l'article 10 du contrat faisant seulement mention de l'accord fiscal pour les frais de représentation. La pièce littérale déposée par X. _____ Sàrl, intitulée par cette dernière « accord fiscal négocié », ne permet pas en tant que telle de définir la nature de ce montant, contrairement à ce que soutient l'appelante. Il apparaît que c'est pour des raisons fiscales que ce montant a été qualifié de frais de représentation (la directrice des ressources humaines, E. _____, a précisé lors de son audition avoir « remis à niveau la politique salariale », avoir négocié avec le fisc et obtenu qu'un montant de CHF 1'000.- « fasse partie du salaire mais [ne soit] pas soumis au fisc »), alors qu'il s'agissait en réalité d'une part de salaire. Au surplus, le fait que les frais de déplacement et de repas, selon les décomptes produits par l'employé, fassent l'objet d'un paiement séparé plaide également pour ce que l'indemnité forfaitaire parallèle soit considérée comme un salaire déguisé. Il résulte de ces décomptes que X. _____ Sàrl a procédé aux remboursements de 1'174.10 francs pour les frais de repas et de déplacement du deuxième semestre 2013 et de 1'136 francs pour le premier semestre 2014. X. _____ Sàrl ne convainc pas lorsqu'elle affirme que l'indemnité forfaitaire mensuelle de 1'000 francs dont bénéficiait ses cadres servait à couvrir « les frais d'habillement, de coiffeur, d'abonnement à des clubs, de repas, etc. ». Le versement mensuel de 1000 francs est largement supérieur à la couverture des frais invoqués et ce montant dépasse également de loin les remboursements effectifs des frais de repas et de déplacements, lesquels étaient de l'ordre de moins de 200 francs par mois. Par ailleurs, le guide de l'entreprise prévoit en plus une participation annuelle à l'abonnement d'un club de sport. En conséquence, il apparaît improbable que les parties aient convenu que ces 1'000 francs avaient pour vocation de permettre aux cadres de se coiffer et de s'habiller ; ce montant ne semble en réalité ne correspondre à aucun frais réel, ceux qui ont été encourus ayant été remboursés sur la base de décomptes. En effet, X. _____ Sàrl ne parvient pas à démontrer qu'une partie de cette indemnité forfaitaire correspondait à des frais effectifs de représentation et A. _____ ne reconnaît pas avoir

employé une partie de ce montant pour des frais professionnels (pour un cas où une partie des frais forfaitaires couvraient des frais effectifs : arrêt du TF du 28.04.2008 [4A_97/2008] cons. 3.3). Par conséquent, il convient de retenir à l'instar du tribunal civil que l'intégralité de l'indemnité forfaitaire versée au titre de frais de représentation constitue un salaire déguisé, de sorte qu'elle reste due en cas de libération de l'obligation de travailler. Le montant versé à ce titre durant le délai de congé ne doit dès lors pas être remboursé et l'appel est mal fondé sur ce point.

E. 3

Les parties sont également divisées sur la question des bonus. Dans son appel joint, A. _____ affirme avoir droit à un bonus pour l'année 2013 et renonce à un bonus pour l'année 2014, n'étant pas en mesure de prouver que celui-ci restait dû en cas de fin des rapports de travail. Il ne conteste toutefois pas la qualification du bonus en gratification faite par le tribunal civil, de sorte qu'il n'y sera pas revenu. En revanche, il prétend que la gratification doit être considérée comme convenue, puisqu'elle avait été versée sans réserve pendant au moins trois années de suite. Pour sa part, l'employeur fait valoir que la gratification n'a été versée qu'à deux reprises, le versement en 2012 étant un bonus « sign-on » et qu'elle a, de toute manière, réservé son caractère discrétionnaire dans le guide de l'entreprise. a) Une gratification se distingue du salaire en ceci qu'elle s'ajoute au salaire et dépend toujours dans une certaine mesure du bon vouloir de l'employeur. Cette dépendance au bon vouloir existe lorsque l'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation à tout le moins pour fixer le montant du bonus. C'est le cas lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de la réalisation d'un certain résultat commercial mais également d'une appréciation subjective de l'exécution personnelle du travail par l'employé. Un montant fixé et définitivement convenu à l'avance ne peut constituer une gratification (ATF 142 III 381 , JT 2017 II 186 cons. 2.1 et les références jurisprudentielles citées) . L'employeur peut subordonner son octroi à des conditions, comme la présence du salarié dans l'entreprise ou à l'absence de résiliation du contrat de travail (Danthe , op. cit., n. 6 ad art. 322d CO). Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder (arrêt du TF du 17.05.2013 [4A_447/2012] cons. 2.2). En l'absence d'un accord explicite, la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée pendant plus de trois années consécutives sans en réserver, par une déclaration expresse adressée au travailleur, le caractère facultatif (Danthe , op. cit., n. 22 ad art. 322d CO et les références jurisprudentielles citées). Dans une jurisprudence récente (arrêt du TF du 29.08.2017 [4A_714/2016] cons. 3.2.2.1), le Tribunal fédéral a confirmé que « lorsqu'un bonus avait 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 » Si l'employeur rappelle chaque année le caractère révocable de la gratification mais ne fait pas usage de cette réserve, quand bien même il y eut été autorisé par les circonstances (par exemple parce que les affaires n'avaient pas été favorables ou si l'employé avait fourni une mauvaise prestation de travail), le travailleur est fondé à prétendre que la gratification lui est due sans réserve, conformément aux règles de la bonne foi (ATF 129 III 276 , JT 2003 I 346 cons. 2.3 ; Brunner/Bühler/Waeber/ Bruchez , Commentaire du contrat de travail, 3^{ème} éd., 2010, n. 5 ad art. 322 CO). b) En l'espèce, il

résulte du dossier que A. _____ a reçu en février 2011 un montant brut de 2'000 francs pour deux mois de travail, en février 2012 un montant brut de 13'626 francs pour l'année 2011, en avril 2013, un montant brut de 10'000 francs pour l'année 2012 et en août 2013, un bonus spécial de 10'000 francs. A l'instar du tribunal civil, il convient de retenir que l'employé a perçu des bonus « ordinaires » durant trois années consécutives : en février 2011, février 2012 et avril 2013. En effet, X. _____ Sàrl n'est pas parvenue à démontrer que le versement des 2'000 francs constituait un bonus « sign-on » et non ordinaire pro rata temporis, de sorte qu'il convient de qualifier ce bonus d'« ordinaire ». En revanche, contrairement au tribunal civil, il convient de retenir, au vu de la jurisprudence récente du Tribunal fédéral, que le versement régulier de bonus pendant trois années consécutives constitue une période suffisante pour reconnaître le caractère convenu de cette gratification. En lien avec la réserve du caractère facultatif du bonus, il résulte des pièces produites par l'entreprise que seul le guide de l'entreprise dans sa version 2013 prévoit le caractère discrétionnaire du bonus (à bien-plaire), une telle réserve n'étant pas prévue dans le guide de l'entreprise version 2009. Or cette réserve est tardive dès lors qu'elle intervient postérieurement au versement régulier d'un bonus pendant trois années consécutives et pourrait tout au plus grever le versement d'une prétention future à un bonus et non un droit avéré. En conséquence, cette réserve ne peut s'appliquer pour la prétention d'un bonus pour l'année 2013 et l'employé est fondé à prétendre à un bonus pour cette année. Relativement au montant du bonus octroyé, il convient de réduire celui-ci à 50 % des prétentions invoquées, 50 % du bonus étant fondé sur les résultats de l'entreprise, lesquels ont été catastrophiques en 2013. En conséquence, l'appel joint de A. _____ sera partiellement admis, dès lors qu'un bonus de 5'000 francs lui sera octroyé pour l'année 2013, le montant total de 10'000 francs paraissant correspondre au montant usuel.

E. 4

Au vu de ce qui précède, l'appel de X. _____ Sàrl est intégralement rejeté et l'appel joint de A. _____ est partiellement admis. Les frais de la procédure d'appel sont arrêtés à 1'500 francs et sont mis – comme les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC) – à charge de l'appelante à raison des 3/4, le quart restant étant mis à la charge de l'employé. On relèvera que, comme indiqué dans l'arrêt de l'Autorité de recours en matière civile du 11 juillet 2017 ([ARMC.2017.43]), la valeur litigieuse dépasse ici les 30'000 francs puisque les conclusions principales et reconventionnelles ne s'excluaient pas, si bien que la première juge aurait dû prélever des frais. Il n'y a toutefois pas lieu d'y revenir. X. _____ Sàrl sera condamnée à verser une indemnité de dépens – réduite après compensation partielle – de 800 francs pour la procédure d'appel à l'intimé et appelant joint. Les dépens de première instance seront compensés.