

VD_FINDINFO AP / 2009 / 23 vom 15. September 2008

VD Tribunal cantonal, 2008-09-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_AP___2009___23

FR: VD_FINDINFO AP / 2009 / 23 du 15 septembre 2008

IT: VD_FINDINFO AP / 2009 / 23 del 15 settembre 2008

Regeste

RÉSILIATION, GRATIFICATION, RÉCOMPENSE{GRATIFICATION} | 452 al. 2 CPC

Erwägungen

E. 1

Le recours a été déposé dans les 30 jours dès la notification du jugement motivé. Il comporte des conclusions claires et une motivation conforme à l'art. 48 LJT (Loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61). Il est recevable.

E. 2

Conformément à l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC (Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11), applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT, le recours en nullité formé pour violation de règles essentielles de la procédure - dont l'appréciation arbitraire des preuves - n'est recevable que lorsque l'informalité résultant de la violation prétendue ne peut pas être corrigée dans le cadre d'un recours en réforme. Or, le Tribunal cantonal statuant en instance de réforme peut, en vertu de l'art. 452 al. 1 ter et 2 CPC, corriger ou compléter l'état de fait sur la base de du dossier. Dans la mesure où la recourante soulève des moyens de nullité en relation avec l'appréciation arbitraire des preuves par les premiers juges, son recours doit être écarté.

E. 3

En vertu de l'art. 452 al. 2 CPC, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 LJT, le Tribunal cantonal, saisi d'un recours en réforme contre un jugement d'un tribunal de prud'hommes, revoit la cause en fait et en droit. Les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus en première instance ou de ceux qui peuvent résulter, cas échéant, d'une instruction complémentaire au sens de l'art. 456 a CPC (cf. JdT 2003 III 3).

E. 4

La recourante fait grief aux premiers juges d'avoir interprété sa volonté "au-delà de ce que les termes même de l'échange indiquent" et d'avoir à cet égard méconnu tant les témoignages recueillis que les circonstances entourant la fin des relations contractuelles des parties. Elle leur reproche en particulier d'avoir arbitrairement interprété les éléments objectifs de l'e-mail de son directeur du 30 octobre 2006. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, rien dans les courriels échangés ne permet de dire que finalement il y a eu un accord sur une modification de la notion de bonus et de ses modalités de calcul telles qu'elles résultent du processus d'attribution en vigueur au sein de l'entreprise. Selon la recourante, il serait illogique et incompréhensible que l'employeur ait voulu accorder le maximum d'un bonus par définition variable à un collaborateur licencié en cours de contrat,

en réduisant celui-ci uniquement par rapport à des critères de temps. Le terme de paiement en mars 2007 devait précisément permettre de connaître les résultats de l'entreprise et de les appliquer conformément aux règles sur l'attribution des bonus.

E. 5

Le litige porte exclusivement sur le montant de la part variable du salaire 2006 versé à l'intimé à la suite de son licenciement. La recourante estime qu'après avoir versé à ce titre un montant de 45'000 fr. à l'intimé à fin mars 2007 (cf. jugement p. 26), elle ne lui doit plus rien. L'intimé, de son côté, réclame la différence entre ce montant et les 11/12èmes de 70'000 fr., soit 64'166 fr., ce qui représente 19'167 fr. faisant l'objet de la conclusion I de sa demande que lui ont allouée les premiers juges. a) La question de la part variable du salaire de l'intimé est réglée dans l'annexe 1 du contrat de travail signé entre les parties le 17 mars 2005 (cf. P. 2). Qualifiée de "complément au point 5 du contrat de travail" (cf. P. 1), la clause en question est libellée comme suit : "En complément de la rémunération citée dans le contrat de travail du 17 mars 2005, Monsieur J._____ bénéficiera des paiements suivants : 1. CHF 13'000 Frais forfaitaires annuels [...] Pour 2005 2. CHF 45'000 Intéressement annuel (part variable) en fonction de la marche de l'entreprise et de l'atteinte par Monsieur J._____ des objectifs annuels qui lui seront fixés. Ce montant sera calculé pro rata temporis de la période d'activité du collaborateur et sera versée dans le premier trimestre de l'année suivante, à savoir la première fois en 2006. Pour les années suivantes 3. L'intéressement annuel (part variable) mentionnée au point 2 ci-dessus sera porté à CHF 70'000.-." b) Il ressort de cette formulation que le montant stipulé comme part variable est dépendant d'une part des résultats de l'entreprise, d'autre part de l'atteinte des objectifs fixés au collaborateur. Dans cette mesure, sa fixation est laissée en partie à l'appréciation de l'employeur, ce qui donne à cette part de la rémunération convenue entre parties davantage le caractère d'une gratification que d'un élément du salaire (cf. Reinert, Variable Gehaltssysteme aus arbeitsrechtlicher Sicht, PJA 2009 pp. 3 ss., spéc. pp. 6-7, et les références de jurisprudence citées ; Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., 2008, pp. 166-167 ; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, 1998, n. 17 à 21 ad art. 322d CO, pp. 172-173 ; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2^{ème} éd., 1996, n. 6 ad art. 322d CO, p. 118). Certes, le montant stipulé apparaît comme un chiffre fixe, sans qu'il soit précisé s'il s'agit d'un minimum ou d'un maximum. Toutefois, le fait de le subordonner à des conditions, dont plus spécialement celle des bonnes performances du collaborateur durant la période de référence, le fait apparaître comme un montant maximum qui sera dû par l'employeur au cas où les résultats de l'entreprise et les bonnes performances du collaborateur le permettent. c) Faisant abstraction de la nature juridique de cette rémunération, les premiers juges ont considéré que le montant réclamé par l'intimé au titre d'intéressement 2006 était dû à ce dernier sur la base de l'accord que les parties avaient passé entre elles suite au licenciement intervenu le 19 septembre 2006 pour le 30 novembre 2006. Conclu oralement puis concrétisé par un échange de mails, l'accord en question portait sur le montant de la part variable que toucherait l'intimé. Cela étant, les premiers juges se sont abstenus d'examiner les performances individuelles de l'intimé en 2006 "puisque la part variable a été convenue contractuellement entre parties durant le délai de congé du demandeur" (cf. jugement p. 32). d) Tout d'abord, il sied de relever que les parties ne se sont nullement entendues sur la fin des rapports de travail, puisque l'intimé a été licencié pour des "fautes graves", selon les termes du directeur entendu comme témoin, qu'il a été libéré de son obligation de travailler, qu'il a été choqué d'être licencié du jour au lendemain et qu'il était inquiet pour la suite de sa carrière (cf. jugement pp. 24-25). On ne se

trouve donc pas dans le cas d'un « accord de résiliation » (sur cette notion, cf. Wyler, op. cit., p. 455). Ensuite, il convient de se demander s'il y a eu accord de volontés sur les modalités de la résiliation, en particulier sur le "versement d'un montant conventionnel", comme l'ont retenu les premiers juges (cf. jugement p. 31). A cet égard, le jugement retient que deux entretiens ont eu lieu entre les représentants de l'employeur et l'intimé à l'occasion du licenciement de celui-ci, le premier sans qu'il soit question des modalités financières de la fin des rapports de travail, le second où les modalités du départ de l'intimé ont été discutées. Suite à ce second entretien, l'intimé a adressé un e-mail de confirmation au responsable des ressources humaines qui le remplaçait, lequel ne se souvenait pas d'avoir participé à l'entretien et déclaré qu'il ne s'était pas occupé de la partie financière, la fixation des parts variables ne faisant pas partie de ses attributions (cf. annexe A à l'audience de jugement du 2 septembre 2008). L'intimé y énumérait un certain nombre de postes, à savoir : les vacances (paiement de 15 jours ouvrables avec le salaire de novembre) ; le 13^{ème} salaire (pro rata, idem) ; le bonus (pro rata du montant prévu dans le contrat "soit les onze douzièmes 70'000 fr." en mars 2007) ; le certificat de travail (intermédiaire et définitif) et la note de frais (selon décomptes du 13 octobre 2006). C'est en définitive le directeur qui lui a répondu, également par e-mail, une quinzaine de jours plus tard et qui lui a confirmé comme suit les postes évoqués : certificat de salaire (début novembre) ; solde de vacances (validé ok) ; frais "ouverts" sauf trajets [...] (validé ok et normalement payé) ; et sur le point ici litigieux : "votre salaire sera décompté sur 11 mois 2006 prorata ainsi que votre participation qui elle sera versée en mars-avril 2007". e) Si l'on analyse de près l'accord intervenu, on remarque que l'employeur a pris le soin, en face des rubriques "solde de vacances" et "frais", d'apposer la mention "validé OK". Une telle mention fait en revanche défaut en ce qui concerne le salaire et la participation, seule étant portée la mention que le salaire sera versé prorata sur 11 mois ainsi que la participation qui sera versée en mars-avril 2007. On ne saurait inférer de ce texte que l'employeur validait du même coup le montant de la participation à verser à l'intimé. Il eût fallu à tout le moins que référence soit faite au chiffre articulé par l'intimé. L'accord ne portait donc que sur le principe du versement de la participation, pour les 11 premiers mois de 2006, en mars-avril 2007. f) Reste à examiner si, sur la base du contrat lui-même, la recourante était habilitée à fixer elle-même le "bonus" au montant qu'elle a versé à l'intimé. Comme on l'a vu ci-dessus, l'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation lorsque, comme en l'espèce, la part variable correspondant à l'intéressement annuel est subordonnée à l'atteinte par le collaborateur d'objectifs fixés par l'employeur. Ce point revêt une certaine importance lorsque l'employé quitte l'entreprise en cours d'exercice et plus particulièrement lorsqu'il est congédié par l'employeur. La doctrine majoritaire admet, dans un tel cas, que la gratification puisse être réduite d'un tiers voire même de la moitié (cf. Wyler, op. cit., p. 170 ; Reinert, loc. cit., p. 11 ; Brühwiler, op. cit., p. 118 ; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6^{ème} éd., 2006, pp. 234-235 et les références de jurisprudence citées par ces auteurs; plus nuancé : Rehbinder, Berner Kommentar, 1985, n. 11 ad art. 322d CO , pp. 266-267). Il ressort des témoignages, plus spécialement de celui du directeur financier de la recourante (cf. Annexe B1 à l'audience du 11 décembre 2007), que la calculation des parts variables ("bonus") versées aux cadres de l'entreprise s'opérait dans le cadre d'une enveloppe, soumise à un comité de rémunération interne qui décidait de la part de rémunération versée à chacun d'entre eux. Cette opération intervenait une fois connus les résultats du groupe pour l'exercice écoulé. Pour ce qui est de l'intimé, la non-atteinte des objectifs fixés couplée à son licenciement a motivé la réduction de l'enveloppe budgétée pour parvenir au montant finalement alloué. Si l'on considère que la

part variable calculée au prorata sur onze mois aurait pu aller jusqu'à 64'166 fr., on observe que le montant finalement alloué à l'intimé de 45'000 fr. représente une réduction d'un peu moins d'un tiers par rapport à ce montant. Au vu des avis de doctrine susmentionnés et de la jurisprudence à laquelle ils se réfèrent, une telle réduction n'apparaît pas critiquable dans les circonstances de l'espèce. Il s'ensuit que le recours, bien fondé, doit être admis.

E. 6

Portant sur un litige de droit du travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 CO [Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220]; 10 al. 2 LJT ; 235 TFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]). La recourante a droit à des dépens de deuxième instance, arrêtés à 1'800 fr. (cf. art. 5 ch. 2 Tav [Tarif des honoraires d'avocat dus à titre de dépens; RSV 177.11.3]). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant en audience publique, prononce : I. Le recours est admis. II. Le jugement est réformé dans son dispositif comme suit: I. Rejette la requête. II. et III. Supprimés. Il est confirmé pour le surplus. III. L'arrêt est rendu sans frais IV. L'intimé J. _____ doit verser à la recourante F. _____ SA la somme de 1'800 fr. (mille huit cents francs) à titre de dépens de deuxième instance. IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : Le greffier : Du 10 mars 2009 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies à : ■ Me Robert Fox (pour F. _____ SA), ■ Me Elie Elkaïm (pour J. _____). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 19'167 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Le greffier :

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