VD_FINDINFO HC / 2010 / 149 vom 11. Januar 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-01-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2010___149

FR: VD_FINDINFO HC / 2010 / 149 du 11 janvier 2010

IT: VD_FINDINFO HC / 2010 / 149 del 11 gennaio 2010

Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, GRATIFICATION, PRESTATION OBLIGATOIRE | 322d CO, 451 ch. 2 CPC, 452 al. 2 CPC, 456a al. 1 CPC, 46 al. 1 LJT, 46 al. 2 LJT

Erwägungen

E. 1

a) Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la LJT (Loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999; RSV 173.61). L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie du recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966; RSV 270.11]) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des articles 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT). b) En vertu de l'art. 452 al. 2 CPC, 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. Il peut, en vertu de l'art. 452 al. 1ter et 2 CPC, corriger ou compléter l'état de fait sur la base du dossier. 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 (JT 2003 III 3). L'intimée a produit une pièce nouvelle, sous la forme de son règlement au 1er janvier 2006 (pièce 104). Conformément à l'art. 456a al. 1 CPC, cette pièce nouvelle peut être versée au dossier, cette opération ne compliquant pas à l'excès l'instruction et n'atteignant pas, vu son caractère limité, de manière inadmissible les droits des parties à la double instance quant à l'appréciation des faits (cf. JT 2003 III 16 c. 2c). En outre, l'état de fait du jugement doit être complété par le libellé du ch. 6.4 du règlement de l'intimée du 1 er janvier 2005 (pièce 102) : "6.4 BONI Bonuszahlungen sind Motivatoren für die zukünftige Leistung des Arbeitnehmers und basieren auf der Leistung in der Vergangenheit. Allfällige Boni werden nur vergütet, wenn sich der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt deren Auszahlung in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befindet, der Beschäftigungsgrad mindestens 50% beträgt und der Arbeitnehmer während des ganzen Vorjahres angestellt war."

E. 2.1

La recourante prétend à l'allocation d'un bonus pour l'année 2008. Elle relève que son contrat de travail du 20 mai 2005 renvoie au règlement du 1er janvier 2005, dont le ch. 6.4 prévoit notamment un taux d'activité d'au moins 50 % pour donner droit à un bonus, qu'elle a néanmoins reçu un bonus pour 2005 et 2006 alors que son taux d'activité était de 40 %, que le nouveau contrat signé le 6 décembre 2006 pour un taux d'activité à 50 % se réfère à un règlement du 1er janvier 2006, que l'intimée n'a cependant pas produit ce règlement, que

rien ne permet de considérer que le versement d'un bonus serait soumis à des conditions particulières, qu'elle a obtenu un bonus pour 2007 et qu'il doit en aller de même pour 2008.

E. 2.2

Le contrat de travail passé le 20 mai 2005 se réfère à un règlement du 1er janvier 2005 (pièce 102). Le ch. 6.4 du règlement prévoit que le bonus est une motivation pour les performances futures et se base sur les résultats du passé, que le bonus éventuel (« allfällige Boni ») ne sera payé que si les relations de travail de l'employé n'ont pas été résiliées au moment du versement, que son taux d'activité est de minimum 50 % et que le travailleur a été employé durant toute l'année précédant le paiement de la gratification. Le nouveau contrat du 6 décembre 2006 se réfère quant à lui au règlement du 1er janvier 2006. Il s'agit du règlement produit par l'intimée devant la cours de céans (pièce 104, supra c. 1). Le ch. 6.4 de ce règlement a une teneur identique à celui du règlement du 1er janvier 2005. L'intimée a ainsi établi le contenu des relations contractuelles qui la lient à la recourante, tel que découlant du nouveau contrat du 6 décembre 2006.

E. 2.3

Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au sens de l'art. 322d CO, soit comme un élément du salaire (art. 322 CO), pouvant revêtir la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Ainsi, contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par acte concluant, la gratification est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. Il est admis que l'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions, par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat. De plus, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le salarié ne peut prétendre à un montant pro rata temporis que s'il en a été convenu ainsi (cf. art. 322d al. 2 CO) (TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 c. 5.1). Le versement régulier d'une gratification, s'il est effectué de manière ininterrompue et sans réserve durant 3 ans peut donner naissance à une prétention de l'employé en paiement de gratifications futures. L'employeur peut empêcher la naissance d'une telle prétention par un accord, une réserve, un règlement d'entreprise rappelant le caractère facultatif de la gratification. Selon la doctrine la plus restrictive, la réserve relative au caractère facultatif de la gratification doit être renouvelée lors de chaque paiement, ce même en présence d'un accord ou d'un règlement spécifiant le caractère facultatif de la gratification. Une omission unique d'émettre une réserve ne permet cependant pas de retenir le caractère obligatoire de la gratification. La preuve de l'existence et de la validité de la réserve incombe à l'employeur (cf. Wyler, Droit du travail, 2ème éd., pp. 167/168). En vertu de l'art. 322d al. 2 CO, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. Si le contrat ne prévoit rien, le moment déterminant au sens de cette disposition est celui du moment du paiement de la gratification (cf. Wyler, op. cit., p. 170). Autrement dit, si l'employé quitte son emploi avant la date habituelle du versement de la gratification, cette dernière n'est pas versée pro rata temporis, sauf accord contraire (Aubert, Commentaire romand, n. 9 ad art. 322d CO).

E. 2.4

La recourante a été engagée en 2005 à 40 % pour un salaire mensuel brut de 2'550 fr. versé treize fois l'an. Elle a augmenté son taux d'activité à 50 % en 2007 pour un salaire brut de 3'400 fr., salaire qui a été porté à 3'740 fr. en 2008. Elle a perçu 4'007 fr. 20 de bonus en 2005, 9'174 fr. 30 en 2006, 5'295 fr. 90 en 2007 (cf. jgt, p. 17). Il apparaît ainsi que dès son engagement et indépendamment de la teneur du ch. 6.4 du règlement, qui prévoit un bonus à la condition d'un taux d'activité de 50 % au moins, la recourante a bénéficié d'une gratification. L'intimée n'a ainsi pas appliqué à la lettre le ch. 6.4 du règlement. Elle s'est acquittée durant

E. 3

En conclusion, le recours doit être rejeté. S'agissant d'un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]). Obtenant gain de cause, l'intimée a droit à des dépens de deuxième instance, par 1'000 fr. (art. 91 et 92 al. 1 CPC). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, prononce : I. Le recours est rejeté . II. Le jugement est confirmé . III. L'arrêt est rendu sans frais. IV. La recourante P._____ doit verser à l'intimée U._____ AG la somme de 1'000 fr. (mille francs) à titre de dépens de deuxième instance. V. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : La greffière : Du 11 janvier 2010 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. La greffière : 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 Eric Kaltenrieder (pour P._____) , ■ Me Amédée Kasser (pour U._____ AG) . - Unia Caisse de chômage. La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 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 La Broye et du Nord vaudois . La greffière :

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