

VD_FINDINFO HC / 2015 / 591 vom 13. August 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-08-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___591

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 591 du 13 août 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 591 del 13 agosto 2015

Regeste

DROIT AU SALAIRE, BONUS, GRATIFICATION, CONTRAT DE TRAVAIL, PRINCIPE DE LA BONNE FOI, PRINCIPE DE LA CONFIANCE{INTERPRÉTATION DU CONTRAT} | 322 CO, 322d CO

Erwägungen

E. 1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Formé en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable à la forme.

E. 2

L'appel est une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2 e éd., Berne 2010, n. 2399). L'autorité d'appel applique le droit d'office : elle n'est pas liée par les motifs invoqués par les parties ou par le tribunal de première instance (Hohl, op. cit., n. 2396; Spühler, Schweizerische Zivilprozessordnung, Bâle 2010, n. 1 ad art. 311 CPC, qui parle de " vollkommenes Rechtsmittel "). Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 c. 3 et 4, in RSPC 2012 p. 128, SJ 2012 I 231; TF 5A_438/2012 du 27 août 2012 c. 2.2, in RSPC 2013 p. 29; TF 4A_474/2013 du 10 mars 2014 c. 3.1). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 c. 4.3.1; TF 5A 396/2013 du 26 février 2014 c. 5.3.1). La Cour de céans n'est par conséquent pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC).

E. 2.1

et 2.2). Dans l'affaire en question, malgré l'avertissement selon lequel le versement d'un bonus n'impliquait en aucun cas le droit d'en recevoir un à l'avenir, l'employeur avait payé un tel bonus en 1994 puis successivement, année après année de 1996 à 1999, le montant de ce dernier connaissant une progression régulière et assez importante. Au vu de cette attitude, l'employé pouvait de bonne foi déduire que son employeur s'était engagé à lui verser chaque année un bonus comme complément de salaire, et que la réserve ne portait que sur la quotité de celui-ci, qui était fonction de sa rentabilité au sein de l'entreprise. Par ailleurs, la progression et le montant des bonus constituaient un indice supplémentaire que la prestation en question était devenue significative pour indemniser le travail fourni, l'assimilant ainsi au salaire (c. 2.2). Dans un arrêt du 3 février 2009 (4A_509/2008), le Tribunal fédéral a confirmé qu'il y avait lieu de traiter la gratification obligatoire comme un salaire stricto sensu, puisqu'elle constituait un élément du salaire (c. 4.3); cette gratification avait en l'occurrence perdu son caractère facultatif dès lors qu'elle ne revêtait plus un caractère accessoire par rapport au salaire et qu'elle était régulièrement versée (c. 4.3.1 et la référence citée). Dans un arrêt plus récent, les juges fédéraux ont confirmé que même si les parties étaient convenues de qualifier une rétribution déterminée de gratification, cette rétribution devait, à certaines conditions, être considérée comme un élément de salaire (variable). Ainsi, un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, égal ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, devait être considéré comme un élément de salaire variable, alors même que l'employeur en avait réservé le caractère facultatif (4D_98/2011 du 20 mars 2012 c. 2.4). Par ailleurs, en dehors du cas précité (gratifications significatives au regard du salaire annuel de base), une rétribution supplémentaire versée par l'employeur pouvait également être qualifiée comme un élément du salaire si cela résultait de la volonté des parties. Une prétention de l'employé au paiement de gratifications futures pouvait en effet être prévue dans le contrat de travail, ou naître par actes concluants, lorsque les circonstances amenaient à considérer que la rétribution octroyée par l'employeur était en réalité un salaire (TF 4D_98/2011 du 20 mars 2012 c. 2.4). Dans un arrêt du 25 juin 2010 (4A_235/2010), le Tribunal fédéral a considéré que bien que l'employeur ait renoncé à appliquer son règlement à la lettre, dans la mesure où il avait accordé des bonus à son employée en 2005, 2006 et 2007, alors que celle-ci ne remplissait pas entièrement les conditions réglementaires, son taux d'occupation étant alors de 40 % au lieu des 50 % exigés par le règlement, cette bienveillance à l'égard de l'intéressée n'impliquait cependant pas nécessairement que l'employeur ait renoncé de manière générale à appliquer son règlement et qu'il se serait engagé à verser un bonus en toutes circonstances, également dans le cas où le contrat de travail serait résilié. Ainsi, il n'y avait pas d'arbitraire à appliquer le règlement de l'employeur sur ce point pour refuser l'octroi du bonus. Il y a lieu de relever que dans cette dernière affaire, un bonus n'avait été versé à l'employée que pendant trois ans, soit entre 2005 et 2007, et que les sommes versées à ce titre étaient comprises entre quelque 4'000 fr. et 5'300 fr. par année. La requalification de cette gratification (obligatoire) en élément du salaire, au sens de la jurisprudence précitée, n'avait ainsi pas été abordée (ibidem).

E. 3

e éd., Bâle 2011, n. 5 ad art. 322d CO). La gratification devient alors obligatoire, dans la mesure où la réserve apparaît comme une clause de style vide de sens et que tout, dans le comportement de l'employeur, montre qu'il se sent obligé de verser une gratification (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 160).

E. 3.1

Le salaire, dont les critères de fixation sont énoncés par l'art. 322 al. 1 CO, est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). Les parties peuvent encore convenir, en sus ou à la place d'un autre mode de rémunération, d'un salaire variable à calculer d'après le chiffre d'affaires ou le bénéfice de l'entreprise (art. 322a CO). En sus d'un salaire fixe, les parties peuvent encore convenir d'un salaire variable ou d'une provision qui constitue une participation au résultat de l'exploitation de l'entreprise (art. 322a CO et 322b CO). La participation au résultat et la provision sont des composantes du salaire. La première se distingue de la deuxième en ce sens qu'elle concerne le résultat d'ensemble de l'exploitation, tandis que la provision est une rémunération fixée en fonction des affaires personnellement conclues par le travailleur (Gabus/Rohmer, Bonus et hauts salaires : liberté contractuelle ou protection du travailleur, in SJ 2014 II p. 219, spéc. p. 223).

E. 3.2.1

La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est pour sa part une rétribution spéciale que l'employeur verse en plus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu du tout, que ce soit expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative (ATF 139 III 155 c. 3.1, SJ 2013 I 371; ATF 136 III 313 c. 2; ATF 131 III 615 c. 5.2). Mais si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder; il jouit cependant d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 5.1; ATF 136 III 313 c. 2; ATF 131 III 615 c. 5.2).

E. 3.2.2

En l'absence d'un accord explicite, la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif (ATF 129 III 276 c. 2 et les références citées, JT 2003 I 246; Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, Berne 2010, n. 7 ad art. 322d CO). Elle peut être due alors même que d'année en année, l'employeur a exprimé et répété des réserves à ce sujet, en particulier lorsqu'il ressort des circonstances que celles-ci sont un exercice de pure forme (TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 5.2.1; ATF 129 III 276 c. 2.3 et les références citées; TF 4C.475/2004 du 30 mai 2005 c. 1.2.4; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd., Lausanne 2014, pp. 160 ss). Entre autres circonstances, la jurisprudence fédérale retient notamment le fait qu'une telle prestation a été versée – nonobstant les réserves émises – pendant une période d'au moins dix ans, alors que l'employeur aurait eu des motifs d'invoquer ces réserves, par exemple parce que les affaires n'étaient pas favorables (TF 4A_172/2012 du 22 août 2012 c. 8.2; TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 5.2.1; ATF 129 III 276 c. 2.3, JT 2003 I 346; Brunner/Bühler/Waerber, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht,

E. 3.2.3

En outre, la gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent, un montant très élevé en comparaison du salaire annuel équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé

régulièrement, doit être considéré comme un salaire variable, même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. Lorsque le salaire proprement dit atteint un niveau qui garantit de loin l'existence économique de l'employé et excède notablement ses frais d'entretien, l'importance de la rétribution spéciale par rapport au salaire n'est plus un critère pour décider de sa qualification (ATF 139 III 155 c. 5.3, SJ 2013 I 371). Dans le cas de salaires modestes, un montant proportionnellement moins élevé peut déjà présenter le caractère d'un salaire variable (TF 4A_216/2013 du 29 juillet 2013 c. 5.3; ATF 139 III 155 c. 3.2, SJ 2013 I 371; TF 4A_172/2012 du 22 août 2012 c. 8.2; ATF 131 III 615 c. 5.2; ATF 129 III 276 c. 2.1, JT 2003 I 346; Wylser/Heinzer, op. cit., pp. 162 ss).

E. 3.3

D'après la jurisprudence, il faut juger de cas en cas, sur le vu des circonstances pertinentes, si un bonus doit être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO ou comme un élément du salaire tel que le comprend l'art. 322 CO (TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 5.1 et la référence citée). Cette qualification est déterminante, car le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire (TF 4A_511/2008 du 3 février 2009; CACI 7 janvier 2014/12 c. 9a).

E. 3.3.1

Lorsqu'il s'agit de procéder à la qualification de la rémunération en cause de salaire (art. 322 CO) ou de gratification (art. 322d CO), plusieurs critères doivent être pris en compte: la réelle et commune volonté des parties; la marge de manœuvre de l'employeur; le rapport de proportionnalité entre le montant du salaire et celui de la rémunération; la régularité des versements; l'existence de réserve quant au caractère facultatif de la rémunération; l'inclusion de la somme versée dans le salaire déclaré à certaines assurances sociales (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations*, Zurich 2009, n. 2 ad 322d CO; Danthe, in Dunand/Mahon [édit.], *Commentaire du contrat de travail*, Berne 2013, nn. 12 à 29 ad art. 322d CO). Les termes retenus par les parties dans le contrat de travail doivent être analysés, dans leurs avenants successifs et/ou dans les règlements établis par l'employeur relatifs aux modalités de versement de la rémunération complémentaire. Cependant, il y a lieu de ne pas s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont ont pu se servir les employeurs, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de leurs conventions. Ce critère est particulièrement important lorsque les parties ont retenu dans leur contrat la notion de bonus, qui n'est justement pas définie par la législation suisse. Dans ces circonstances, le Tribunal fédéral a indiqué à plusieurs reprises qu'il ne fallait pas s'arrêter aux termes retenus par les parties (Gabus/Rohmer, op. cit., pp. 228 s). Il faut également garder à l'esprit que, souvent, les modalités de versement du bonus sont introduites par l'employeur en cours de contrat. Elles sont alors "imposées" à l'employé, qui n'a pas d'autre choix que de les accepter ou de quitter la société. Dans ces circonstances, il est souvent difficile de déterminer la volonté des parties sur la seule base des modalités écrites (ibidem, p. 229; cf. également c. 3.5 infra).

E. 3.3.2

Selon l'art. 322d al. 2 CO, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la gratification, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi. En d'autres termes, si le contrat se termine avant la date d'octroi de la gratification, le travailleur n'a, sauf accord contraire, plus droit à cette

rétribution.

E. 3.3.3

En revanche, lorsqu'une gratification obligatoire (cf. c. 3.2.2 supra) est considérée comme un élément du salaire, cette prestation est due prorata temporis en cas de résiliation des rapports de travail (CACI 7 janvier 2014/12 c. 9a) et ne peut pas être subordonnée à la condition que les rapports de travail ne soient pas résiliés au moment du paiement. Contrepartie du travail fourni, le salaire constitue en effet un élément essentiel du contrat de travail. Sa fonction même exclut la possibilité pour l'employeur de soumettre la rémunération d'une prestation de travail déjà accomplie à la condition que le salarié soit encore dans l'entreprise ou qu'il n'ait pas encore donné ni reçu son congé (TF 4A_509/2008 du 3 février 2009 c. 5.1; Danthe, op. cit., n. 10 p. 165). Se pose ainsi la question de la qualification juridique d'une gratification devenue obligatoire. Dans un arrêt du 25 octobre 2004 (TF 4C.244/2004), le Tribunal fédéral a considéré que le paiement d'une gratification plusieurs années consécutives permettait de conférer à cette dernière le caractère d'un salaire, malgré une réserve formelle indiquant le pouvoir discrétionnaire de l'employeur de l'accorder, mais dont il n'avait pas fait usage (c.

E. 3.4

En cas de litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit en premier lieu rechercher la réelle et commune intention des parties. A cet égard, le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée (art. 18 al. 1 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'y a aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (TF 4A_476/2011 du 11 novembre 2011 c. 3; ATF 131 III 606 c. 4.2, JT 2006 I 126). Une interprétation littérale stricte se justifie en outre à l'égard de personnes qui sont rompues à l'usage des termes utilisés dans certaines branches (ATF 131 III 606 c. 4.2, JT 2006 I 126). Si la volonté réelle des parties ne peut être établie ou si celle-ci est divergente, le juge doit recourir à l'interprétation objective. Selon la jurisprudence, cette interprétation consiste à rechercher le sens que chacune des parties pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de l'autre, en tenant compte des termes utilisés ainsi que du contexte et de l'ensemble des circonstances dans lesquelles elles ont été émises (ATF 133 III 61 c. 2.2.1; ATF 131 III 280 c. 3.1, non rés. in SJ 2005 I 512; ATF 125 III 305 c. 2b et les références citées). Le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement même si celui-ci ne correspond pas à la volonté intime de l'intéressé (ATF 133 III 61 précité et les références citées). Si l'interprétation objective ne permet pas de dégager le sens clair d'une clause contractuelle, le juge peut faire application de la règle d'interprétation subsidiaire des clauses ambiguës (in dubio contra stipulatorem), à savoir dans le sens défavorable à la partie qui l'a rédigée ou proposée (TF 5C.208/2006 du 8 janvier 2007 c. 3.1; Tercier, *Le droit des obligations*, 4^e éd., Zurich 2009, n. 951, p. 202).

E. 3.5

En principe, le silence ne vaut pas acceptation (TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 c. 4.2; TF 4A_231/2010 du 10 août 2010 c. 2.4.1, in SJ 2010 I p. 497; Bucher, in Basler Kommentar,

Obligationenrecht I, 5 e éd. 2011, n. 4 ad art. 6 CO). Ce n'est donc qu'exceptionnellement que le silence sera interprété comme une acceptation (ATF 30 II 298 c. 3), ainsi si une offre est entièrement avantageuse pour son destinataire (ATF 110 II 156 c. 2d). L'employeur ne peut réduire unilatéralement le salaire du travailleur sans que celui-ci ne donne son accord ou qu'une clause contractuelle le permette (TF 4A_552/2013 c. 4.1; TF 4A_608/2009 du 25 février 2010 c. 3.1; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3 e éd. 2014, p. 174; Portmann, Basler Kommentar, 5 e éd. 2011, n. 4 ad art. 322 CO; Tercier/Favre, op. cit., 4 e éd. 2009, n. 3420). Une réduction unilatérale sans l'accord du travailleur constitue une inexécution partielle de l'obligation de payer le salaire. Au demeurant, même si les parties peuvent décider d'un commun accord, en cours de contrat, de diminuer le salaire pour le futur sans observer une quelconque forme (cf. TF 4A_608/2009 précité; TF 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 c. 4.3), un accord tacite, par exemple lorsque le travailleur a accepté à plusieurs reprises un salaire inférieur à celui convenu à l'origine, ne peut être reconnu qu'exceptionnellement. A cet égard, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler qu'il n'est pas rare qu'un employé, durant le rapport de travail, répugne à faire valoir l'intégralité de ses prétentions par crainte de perdre son poste (TF 4A_477/2013 du 28 janvier 2014 c. 2.3; TF 4A_452/2012 du 3 décembre 2012 c. 2.3). Aussi le juge doit-il faire preuve de retenue avant d'inférer du silence d'un travailleur, à la suite de propositions de modifications du contrat dans un sens qui lui est défavorable, l'acceptation de telles propositions; celle-ci ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, une réaction du travailleur s'imposait en cas de désaccord de sa part. Il n'en va pas autrement en cas de modification des conditions de versement d'un bonus constituant un élément du salaire (TF 4A_511/2008 du 3 février 2009 c. 5.1 et la référence citée). S'agissant du fardeau de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir les circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une réduction de salaire (TF 4A_552/2013 précité; TF 4A_511/2008 précité; TF 4C.242/2005 du 9 novembre 2005 c. 4.3). De telles circonstances sont notamment réunies s'il est reconnaissable pour le travailleur que l'employeur table sur son accord (tacite) et que, sans cela, il prendrait des mesures déterminées ou procéderait à son licenciement (TF 4A_434/2014 du 27 mars 2015 c. 3.2; TF 4A_443/2010 du 26 novembre 2010 c. 10.1.4; TF 4A_223/2010 du 12 juillet 2010 c. 2.1.2). Si tel est le cas, le travailleur doit alors exprimer dans un délai approprié son refus.

E. 3.6

En l'espèce, l'état de fait a été corrigé s'agissant du salaire mensuel de l'intimé en 2009, soit 8'942 fr. (et non 9'942 fr.), et du montant du bonus perçu pour l'exercice 2002, soit 4'000 fr. (et non 14'000 fr.), ainsi que cela ressort des pièces 51n et 51e (cf. ch. 2 et ch. 4 let. a supra). Il en résulte que le jugement doit être corrigé s'agissant du pourcentage du salaire global que représentait le salaire variable en 2002, soit 4,56 % (et non 16%). Ces éléments ne sauraient toutefois conduire à une solution différente (cf. c. 3.7 infra). S'agissant de la situation de la banque au début des années 2000, l'appelante ne conteste pas qu'elle a traversé à cette période une grave crise financière et boursière ayant nécessité sa recapitalisation par intervention étatique. Dans ces circonstances, le seul fait qu'elle ait déclaré, dans un courrier du 11 mars 2002 adressé à l'intimé, que le bénéfice brut avait toutefois été "en adéquation avec le marché", raison pour laquelle, notamment, elle avait décidé d'octroyer un salaire variable à l'ensemble du personnel (pièce 9), ne saurait suffire à établir le bénéfice réalisé l'année en question (2001), pas plus que cela ne démontre l'allégation (nouvelle) selon laquelle "l'enveloppe globale des rémunérations variables était

calculée sur l'évolution du bénéfice brut". En d'autres termes, même si le bénéfice brut s'était révélé positif en 2001, ce que la pièce en question n'établit de toute façon pas, rien ne démontre que la rémunération variable ne dépendait pas de la situation globale de l'établissement, mais uniquement du bénéfice brut réalisé, comme l'appelante l'allègue à ce stade. Par ailleurs, l'appelante invoque le bénéfice brut "positif" de l'exercice 2002, alors que le courrier dont elle se prévaut concerne l'exercice 2001. S'agissant de l'exercice 2002, le courrier adressé à l'employé le 10 mars 2003 (pièce 122) ne fait aucune référence au bénéfice brut, se bornant à relever que, malgré un exercice 2002 "particulièrement difficile" et un "contexte global délicat", les instances dirigeantes de la banque ont décidé d'octroyer un salaire variable à l'intimé, afin de souligner et reconnaître les efforts considérables consentis tout au long de l'année 2002. Enfin, les déclarations des témoins entendus, qui ont tous confirmé avoir reçu un bonus durant cette période de crise, au motif indiqué par la banque qu'elle souhaitait conserver ses bons éléments, ne fait que confirmer l'appréciation des premiers juges à cet égard, soit que l'appelante avait eu, à tout le moins à une reprise, une raison de ne pas octroyer la rémunération en cause, démontrant cependant par son comportement qu'elle se sentait obligée de verser celle-ci.

E. 3.7

Pour parvenir à la conclusion selon laquelle la rémunération litigieuse devait être considérée comme un élément variable du salaire de l'intimé, et non comme une gratification à bien plaisir, les premiers juges ont examiné l'ensemble des critères déterminants selon les principes rappelés ci-dessus. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'évolution des règlements successifs de la banque a bien été prise en considération. Les premiers juges ont ainsi retenu que le règlement applicable à l'époque de l'engagement de l'intimé prévoyait qu'un montant variable pouvait être attribué à l'employé selon les résultats financiers de la banque, les efforts fournis, les objectifs atteints et les contributions individuelles ou collectives. Cette rémunération ne pouvait être comprise autrement que comme une part du salaire, variant en fonction de divers critères objectifs mais effectivement liée au salaire. L'appelante ne conteste pas cette analyse, puisqu'elle admet expressément que la rémunération litigieuse constituait un salaire variable de 1998 à 2003. Elle estime toutefois que la réelle et commune intention des parties aurait changé avec la modification du règlement du personnel en 2004. En d'autres termes, les montants versés avant et après 2004 devraient être clairement distingués, les uns relevant du salaire variable et les autres de la gratification à bien plaisir. L'argumentation de l'appelante ne saurait être suivie. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, l'acceptation tacite par l'employé de modifications salariales qui lui sont défavorables ne peut être admise que dans des situations où, selon les règles de la bonne foi, du droit ou de l'équité, une réaction du travailleur s'imposait en cas de désaccord de sa part, et ce également en cas de modification des conditions de versement d'un bonus constituant un élément du salaire (cf. TF 4A_511/2008 du 3 février 2009 c. 5.1 précité). La preuve des circonstances particulières permettant d'admettre que le travailleur a consenti tacitement à une telle modification incombe à l'employeur (cf. c. 3.5 supra). En l'occurrence, alors que la prestation litigieuse était régulièrement versée depuis plusieurs années à l'intimé en tant que salaire variable, y compris lors de la crise du début des années 2000, l'appelante a décidé unilatéralement de modifier la dénomination utilisée dans le règlement, remplaçant le terme de "salaire variable" par celui de "bonus" et en assortissant celui-ci de réserves. Or, l'appelante ne démontre pas que l'intimé aurait adhéré expressément ou tacitement à ces modifications, qui concernaient une partie de son salaire au sens de l'art. 322 CO. A cet égard, on ne peut pas

déduire du courrier du 29 janvier 2010, contresigné par l'intimé en février 2010, que celui-ci aurait accepté le changement de système dont se prévaut l'appelante, remontant à 2004. Le courrier du 29 janvier 2010, qui avait pour objectif d'attirer l'attention des collaborateurs sur les dispositions relatives aux engagements financiers (art. 2.6 du règlement du personnel et art. 10. 2 de la directive [...]), ne contenait d'ailleurs aucune allusion au système du bonus. Au demeurant, même s'il était établi que l'intimé avait pris connaissance de la modification du règlement en 2004, il n'en découlerait pas qu'il aurait accepté tacitement cette modification. Dès lors qu'il avait reçu sans discontinuer un "bonus" d'un montant pratiquement équivalent depuis le changement de système invoqué par l'appelante et que cette prestation était supérieure aux montants perçus les années précédentes, l'intéressé n'avait pas, selon le principe de la bonne foi, à manifester son désaccord sur ce point. En d'autres termes, le "bonus" ayant été versé sans discontinuer pendant toute la période litigieuse, y compris après 2004, l'intimé n'avait pas de motif de s'opposer à un système qui, interprété selon le principe de la bonne foi, était resté semblable. La même conclusion s'impose lorsque l'on examine le contexte dans lequel est intervenue la modification en cause et la manière dont elle a été (et pouvait) légitimement être comprise par les employés. Ainsi, la circulaire communiquée aux collaborateurs le 25 novembre 2004 indiquait que la rémunération variable serait désormais "identifiée sous le nom unique de bonus". Bien que ce document mentionnait que le bonus constituait une prestation volontaire, ne pouvant donner lieu à aucune prétention de l'employé, il relevait également que pour 2005, le bonus serait versé, "comme par le passé", au mois de mars (pièce 20, p. 2), cette précision ne pouvant que conforter les employés dans l'idée d'une continuité avec le système prévalant jusqu'alors. La nouvelle version du chiffre 3.1 du règlement du personnel de 2005 se référait d'ailleurs aux mêmes critères que ceux utilisés précédemment pour l'octroi du salaire variable, soit "le niveau personnel d'atteinte [des] objectifs de performance, tant qualitatifs que quantitatifs (...)", et "les résultats de la Banque ainsi que des Divisions et Départements dans lesquels les collaborateurs travaillent". Bien que la terminologie ait changé, les critères de fixation de la rémunération complémentaire (résultats de la banque et atteintes des objectifs personnels) sont demeurés identiques, ce que les déclarations des trois témoins entendus ont confirmé. Tous se sont en effet expressément référés à l'atteinte des objectifs personnels et aux résultats de la banque, indépendamment de la période concernée. Par ailleurs, comme l'ont retenu les premiers juges, aucun des témoins n'a ressenti la moindre différence dans l'octroi du bonus avant et après 2004, pas même T. _____, membre des ressources humaines de l'appelante, qui a déclaré qu'il n'avait "pas ressenti dans les modalités de versement du bonus de modifications dans son octroi [qu'il] pourrai[t] attribuer au changement du règlement en 2004/2006." En outre, l'argument de l'appelante selon lequel dès 2004, la rémunération litigieuse aurait été clairement désignée comme un "bonus", alors qu'elle était auparavant un "salaire variable", est d'autant moins pertinent que le décompte de salaire de l'intimé du mois de mars 1999 mentionnait le versement d'un "bonus" de 3'000 francs. Au vu de ces éléments, on ne discerne pas en quoi la seule modification unilatérale du règlement du personnel en 2004 permettrait de retenir que les parties auraient librement convenu de modifier la nature même de la rémunération litigieuse. Au contraire, force est de constater que quels que soient les termes utilisés et la modification réglementaire intervenue – qui n'est pas opposable à l'intimé – l'essence même et l'objectif de la rémunération en cause n'ont pas changé depuis l'engagement de l'intéressé. Il n'y a ainsi pas lieu d'exclure ou de séparer, dans l'examen de la nature juridique de cette rémunération, les versements intervenus avant et après 2004.

Cela étant, il n'est pas contesté que l'employeur a versé une rémunération complémentaire à l'intimé sans interruption durant treize ans, y compris lors de la crise du début des années 2000. Vu la situation de la banque lors des exercices 2001 et 2002, force est de retenir, à l'instar des premiers juges, que durant l'engagement de l'intimé, l'employeur avait, à tout le moins à une (voire deux) reprise(s), une raison suffisante de ne pas verser cette rémunération (cf. c. 3.6 supra). Cet élément confirme donc que pour l'intimé, comme pour l'appelante, cette rémunération était due à l'employé en tant que composante (variable) de son salaire. Tous les témoins entendus ont confirmé qu'ils avaient toujours reçu une rémunération supplémentaire en mars et qu'ils s'attendaient au versement de celle-ci, étant précisé que son montant dépendait de plusieurs critères, soit notamment de l'atteinte de leurs objectifs et des résultats de la banque. Bien que T. _____ ait indiqué qu'il "[espérait]" un bonus pour l'année en cours, ce qui dépendrait de l'atteinte de ses objectifs et des résultats de la banque, et qu'il ne s'agissait pas d'un droit acquis, force est de constater que ses déclarations vont dans le même sens que celles des autres témoins sur ce point, soit l'attente légitime de ce versement complémentaire en mars, d'un montant variant en fonction des résultats de la banque et de l'atteinte des objectifs. Enfin, en l'absence de toute indication plus précise et/ou de témoignage direct, le fait que T. _____ ait déclaré qu'il "[connaissait] des employés qui ne [touchaient] pas de bonus une certaine année" ne saurait démontrer le caractère discrétionnaire de la rémunération en cause. Les autres propos de ce témoin, qui se réfère à plusieurs reprises aux critères précités (résultats de la banque/atteinte des objectifs) et mentionne également l'existence de "cinq niveaux de fonction utilisés et sept rangs", vont au contraire dans le sens d'une rémunération variable, fixée grâce à des critères objectifs et faisant partie intégrante du salaire. Au surplus, la perception de cotisations sociales sur les montants versés n'est pas contestée par les parties et constitue un indice allant dans le même sens. Par ailleurs, comme l'ont relevé les premiers juges, de manière générale, la quotité des sommes versées à l'intimé a augmenté en même temps que son salaire. Depuis 2002, elle s'est élevée en moyenne à quelque 22,7 % (19,6% depuis l'engagement de l'intimé), ce qui représente près de trois salaires mensuels bruts supplémentaires par année. En 2005, elle a atteint près de 36% du salaire de base de l'intimé. Avec les premiers juges, il y a ainsi lieu de retenir que cette rémunération – dont la quotité n'est pas négligeable eu égard au niveau de rémunération modeste puis moyen de l'intimé (le Tribunal fédéral qualifiant de moyen un revenu de l'ordre de 100'000 fr. par an, [cf. TF 4A_447/2012 du 17 mai 2013 c. 2.2]), même avec la correction apportée pour l'année 2002 (cf. c. 3.6 supra) – ne saurait être qualifiée de purement accessoire. Au vu de l'ensemble de ces éléments, soit la durée et la récurrence des versements, la quotité des sommes versées, les clauses contractuelles et réglementaires, la volonté des parties telle qu'elle ressort de leurs déclarations et de l'ensemble des circonstances, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu, en application des critères jurisprudentiels précités (cf. c. 3.3.3 supra), que la rémunération litigieuse faisait partie du salaire de l'intimé. Cette prestation étant considérée comme une composante du salaire, la banque ne pouvait se prévaloir de l'art. 322d CO pour s'opposer au versement prorata temporis de celle-ci pour les mois de janvier à novembre 2012, ni soumettre son versement à la condition que l'employé ne soit pas en "rupture de contrat". A cet égard, il y a lieu de relever que le cas d'espèce se distingue de l'arrêt 4A_235/2010 du 25 juin 2010 cité par l'appelante, tant en ce qui concerne le nombre d'années pendant lesquelles le bonus a été versé que la quotité des montants alloués à ce titre (cf. c. 3.3.3 supra). Par ailleurs, à la différence de l'affaire ayant donné lieu à cette jurisprudence, en l'espèce, le règlement en vigueur pendant les six

premières années de l'engagement de l'intimé (de 1998 à 2003) portait expressément sur le versement d'un salaire variable, ce que l'appelante ne conteste pas, et la modification des conditions intervenue en 2004 en défaveur de l'intimé ne lui est, comme on l'a vu, pas opposable. Au vu de ces circonstances, la qualification juridique de la rémunération litigieuse comme élément (variable) du salaire de l'intimé s'imposait d'autant plus. Il n'y a ainsi pas lieu d'examiner plus avant la qualification de "gratification obligatoire" de la rémunération litigieuse ni par conséquent la portée de la clause soumettant l'octroi de celle-ci à la condition que l'employé ne soit pas "en rupture de contrat". Au surplus, même dans cette hypothèse, la jurisprudence invoquée par l'appelante (4A_235/2010 du 25 juin 2010 précité) ne serait pas transposable au cas d'espèce, puisque, comme rappelé ci-dessus, les circonstances concrètes diffèrent quant à l'ensemble des critères déterminants et que l'introduction de cette condition restrictive n'est pas opposable à l'intimé. Enfin, l'appréciation des premiers juges quant à cette condition, reposant à la fois sur l'ambiguïté de la formulation utilisée et le témoignage d'un employé retraité, considéré comme ayant davantage de poids que le témoignage d'un membre actif des ressources humaines de l'appelante, ne prête pas le flanc à la critique. J._____ a en effet déclaré qu'il avait perçu un bonus pro rata temporis avant son départ à la retraite et qu'il avait, pour sa part, toujours pensé qu'un bonus proportionnel au temps travaillé devait être versé par la banque en cas de départ. L'affirmation de T._____, selon laquelle ce traitement serait réservé aux seuls employés partant à la retraite, au motif qu'un employé pensionné ne serait pas assimilé à un employé dont le contrat serait résilié, ne trouve au surplus aucun appui dans le dossier.

E. 4

Il résulte de ce qui précède que l'appel, manifestement infondé, doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. La valeur litigieuse de l'appel étant inférieure à 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance (art. 114 let. c CPC). L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer sur l'appel, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance.

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