

VD_FINDINFO HC / 2025 / 76 vom 3. März 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-03-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2025___76

FR: VD_FINDINFO HC / 2025 / 76 du 3 mars 2025

IT: VD_FINDINFO HC / 2025 / 76 del 3 marzo 2025

Regeste

BONUS, CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL | 322 CO, 322a CO

Erwägungen

E. 1

let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al.

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

E. 1.2

Déposé en temps utile – les fêtes étant applicables (art. 145 al. 1 let. b CPC) – par une partie ayant un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 1.3

L'appel doit être motivé (art. 311 al. 1 CPC) et doit notamment exposer les motifs pour lesquels le jugement devrait être modifié, notamment en raison d'une constatation inexacte des faits. Lorsque l'appelant retranscrit ce qu'il considère être « les faits déterminants et établis », sans faire la moindre allusion à l'état de fait contenu dans le jugement attaqué et sans rien indiquer sur l'objet et le fondement de ses éventuelles critiques, cette partie du mémoire d'appel est irrecevable. Il n'appartient pas à la Cour d'appel de comparer l'état de fait présenté en appel avec celui du jugement pour y déceler les éventuelles modifications apportées et en déduire les critiques de l'appelant (CACI 4 juillet 2023/268 ; CACI 5 mai 2022/241 ; CACI 8 juin 2020/223). En l'espèce, l'appel contient un résumé des faits avant l'exposé des griefs. L'appelant n'en tire toutefois aucun grief, de sorte qu'il n'en sera pas tenu compte.

E. 2

e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, CR-CPC, n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et réf. cit.) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter

aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel ; CACI 10 juillet 2023/285 consid. 2.1).

E. 2.3

; TF 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.2 ; pour le tout : CACI 1 er juillet 2024/296 consid. 5.2.2.3). Lorsque l'employé n'a pas un droit contractuel au versement du bonus, il faut encore examiner si le bonus a un caractère accessoire par rapport au salaire de base. En effet, la gratification doit rester un élément accessoire du salaire de base et ne peut aller au-delà d'un certain pourcentage de ce salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 ; ATF 139 III 155 consid. 5.3). Le besoin de protection du travailleur l'emporte alors sur la liberté contractuelle des parties (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2). Le critère de l'accessorité, en vertu duquel le bonus doit être requalifié en salaire, ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens à supérieurs. Pour les très hauts revenus, le Tribunal fédéral a considéré que le principe de la liberté contractuelle devait primer, car il n'y a pas de besoin de protection du travailleur qui justifierait une requalification du bonus en salaire en vertu du principe de l'accessorité (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1). Dans ce cas, le bonus reste donc une gratification facultative à laquelle l'employé n'a pas droit (TF 4A_327/2019 précité consid. 3.2). Comme déjà indiqué, le salaire d'un employé doit être qualifié de très haut lorsque la totalité de la rémunération qu'il a effectivement perçue au cours d'une année donnée équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) (ATF 142 III 456 consid. 3.1 ; pour le tout : CACI 1 er juillet 2024/296 consid. 5.2.2.3). Le caractère facultatif de la gratification peut enfin trouver ses limites dans le respect de l'égalité de traitement (cf. ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3 et les arrêts cités). Le Tribunal fédéral déduit de l'art. 328 CO l'existence d'un principe général de l'égalité de traitement obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé (TF 4A_651/2017 précité consid. 3.3). Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés, mais non lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1 ; TF 4A_651/2017 précité consid. 3.3 et les références citées ; pour le tout : CACI 1 er juillet 2024/296 consid. 5.2.2.3).

E. 3.1

Dans un premier moyen, l'appelant invoque une violation des art. 322 et 322a CO, reprochant à la Chambre patrimoniale cantonale d'avoir retenu que l'élément de son salaire intitulé « prime variable » était une gratification et non un salaire variable et qu'il n'avait pas démontré que les objectifs ne lui avaient pas été communiqués.

E. 3.2.1

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Dans chaque cas, il faut, dans une première étape, déterminer le contenu du contrat puis, dans une seconde étape, qualifier le bonus convenu d'élément du salaire (art. 322 s. CO) ou de gratification (art. 322d CO) (ATF 142 III 381 consid. 2.1 et

2.2 ; s'agissant des deux étapes, cf. TF 4A_461/2020 du 16 février 2021 consid. 4.1 et les références citées). S'il s'agit d'une gratification, il faut encore déterminer si les parties ont prévu un droit à la gratification ou non (TF 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3). Le Tribunal fédéral distingue ainsi les trois cas suivants : le salaire – variable – (cas n° 1), la gratification à laquelle le travailleur a droit (cas n° 2) et la gratification à laquelle celui-ci n'a pas droit (cas n° 3) (TF 4A_280/2020 précité consid. 3). Ce n'est que lorsque le travailleur n'a pas de droit à la gratification (cas n° 3) que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessoriété, se pose, ce principe étant cependant inapplicable pour les très hauts revenus (TF 4A_280/2020 précité consid. 3 ; TF 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1). La notion de très haut revenu concerne une rémunération totale équivalant ou dépassant cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) (ATF 141 III 407 consid. 5.4). Il convient de reprendre successivement les trois cas envisagés par la jurisprudence. a) Cas n° 1 (bonus comme élément du salaire) Le bonus doit être qualifié d'élément du salaire lorsque son montant est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.2.1 ; ATF 136 III 313 consid. 2 ; TF 4A_280/2020 précité consid. 3). b) Cas n° 2 et 3 (bonus qualifié de gratification) On se trouve en présence d'une gratification lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci en ce sens qu'elle n'est pas fixée à l'avance et qu'elle dépend de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur par l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.2.2 ; ATF 139 III 155 consid. 3.1 ; TF 4A_280/2020 précité consid. 3). Dans l'arrêt TF 4A_378/2017 du 27 novembre 2017, le Tribunal fédéral a qualifié la part variable de gratification, alors que la clause prévoyait qu'au salaire s'ajoutait un « bonus » annuel de 10'000 fr. (prorata pour 2012) dont le versement était « conditionné aux objectifs fixés chaque année ». Notre Haute Cour a considéré que le versement de la part variable était conditionné à la réalisation d'objectifs que l'employeur devait fixer chaque année, en toute latitude. L'atteinte de ces objectifs ne faisait pas naître un salaire variable mais un droit au bonus pour l'employée (consid. 3.3). Dans l'arrêt TF 4A_169/2021 du 18 janvier 2022 (non publié in ATF 148 III 186), le Tribunal fédéral a également qualifié la rémunération de gratification sur la base d'une clause rédigée en anglais et indiquant ce qui suit : « Variable Pay : 20 % of annual base salary, pro rata temporis (Payment in March of the following year, based on achievement of the agreed business and individual objectives) ». Il s'agissait du cas où le principe d'un bonus avait été convenu, mais où l'employeur disposait d'un certain pouvoir d'appréciation pour en déterminer le montant (consid. 3). La doctrine est aussi d'avis que les gratifications peuvent être soumises à conditions, lesquelles pourront se rapporter à l'appréciation du travail de l'employé ou l'atteinte de certains résultats ou buts, y compris de nature objective, par exemple en lien avec un certain chiffre d'affaires ou un nombre de ventes sur une période donnée (Raedler, Les différents types de rémunération du travailleur et les conditions pouvant les affecter, in : Panorama IV en droit du travail, Wyler [éd.], Berne 2023, p. 657). L'interprétation des manifestations de volonté relatives à l'octroi d'un bonus obéit aux principes habituels (cf. TF 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.3 à 2.5). Le juge doit tout d'abord s'attacher à mettre à jour la réelle et commune intention des parties, opération qualifiée d'interprétation subjective, qui repose sur l'appréciation des

preuves. Si cette opération n'aboutit pas, il doit établir le sens que chaque partie pouvait et devait de bonne foi donner aux manifestations de volonté de l'autre cocontractant ; cette interprétation dite objective relève du droit (ATF 142 III 239 consid. 5.2.1).

E. 3.2.2

Il y a un droit à la gratification (cas n° 2 précité) lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant (ATF 136 III 313 consid. 2 ; ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; TF 4A_280/2020 précité consid. 3). De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a 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, un tel bonus est convenu par actes concluants (tacitement) (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; ATF 129 III 276 consid. 2 ; TF 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.2.1), l'employeur jouissant alors d'une certaine liberté dans la fixation de son montant dans les cas où les montants étaient variables (TF 4A_280/2020 précité consid. 3). Lorsque le principe du bonus a été convenu, expressément ou tacitement, le travailleur n'a toutefois droit à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu que s'il en a été convenu ainsi, ce qu'il lui incombe de prouver en vertu de l'art. 8 CC (art. 322d al. 2 CO ; TF 4A_280/2020 précité 3.2 ; TF 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.1). L'employeur peut par ailleurs subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (TF 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4 ; TF 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1 ; TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Ainsi est-il admissible d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (TF 4A_158/2019 précité consid. 4 ; TF 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1 ; TF 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2). Par exemple, dans l'arrêt TF 4A_26/2012 précité, le Tribunal fédéral a retenu que l'employeur, qui avait annoncé dans chacun de ses courriers à l'employé que seuls les collaborateurs dont le contrat de travail n'était pas résilié au moment du paiement du bonus pouvaient en bénéficier, avait subordonné le droit à la gratification à la condition que les rapports de travail ne soient pas résiliés lorsque le paiement de celle-ci devait intervenir. Partant, le paiement du bonus 2008, qui devait intervenir au premier trimestre 2009, n'était pas dû en tant que l'employé avait déjà démissionné le 27 octobre 2008 (pour le tout : CACI 1 er juillet 2024/296 consid. 5.2.2.3).

E. 3.2.3

Lorsque les parties ont réservé tant le principe que le montant de la gratification, il n'y a pas de droit à celle-ci (cas n° 3 précité); le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant du principe de l'accessoriété (TF 4A_280/2020 précité consid. 3.3). Lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite et il s'agit d'une gratification qui n'est pas due (TF 4A_280/2020 précité consid. 3.3). Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite pouvait se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'avait jamais fait usage de la réserve émise alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer au moment de verser le bonus, tels qu'une mauvaise marche des

affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs ; il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid.

E. 3.3

Lorsqu'une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté d'une des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager ainsi de ses obligations contractuelles. Elle doit au contraire agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi ; en cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon l'art. 156 CO. Le degré de liberté subsistant pour la partie concernée, d'une part, et les devoirs à elle imposés par les règles de la bonne foi, d'autre part, sont déterminés dans chaque cas d'espèce en fonction de l'ensemble des circonstances, notamment de l'objet et du but du contrat (TF 4A_705/2011 du 20 décembre 2011 consid. 5 et les références citées). Lorsque le paiement du bonus est conditionné à l'appréciation positive de la performance personnelle du travailleur et que la réalisation de cette condition est discutée, il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans la conduite de l'entreprise et d'évaluer lui-même la performance du travailleur prétendant au bonus. Cette évaluation est réservée à l'employeur. Celui-ci doit néanmoins se conformer aux règles de la bonne foi. Par exemple, il ne saurait adopter une attitude contradictoire (cf. ATF 136 III 190 consid. 2 p. 192) et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'il aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. L'employeur ne saurait non plus porter une appréciation négative seulement parce que les rapports de travail ont entre-temps pris fin et qu'il n'a plus aucun intérêt à récompenser le travailleur (TF 4A_378/2017 précité consid. 3.4.1 ; TF 4A_705/2011 précité consid. 5). Enfin, le fait que l'employeuse se soit abstenue de lui fixer chaque année des objectifs particuliers alors que le versement du bonus était conditionné à de tels objectifs ne signifie pas qu'elle aurait renoncé par actes conclusifs à subordonner le paiement de cette rétribution à toute condition y compris celle, élémentaire, de la bonne et fidèle exécution des tâches correspondant au cahier des charges de l'employée (TF 4A_378/2017 précité consid. 3.4.4).

E. 3.4.1

L'appelant expose tout d'abord que le témoin X._____ avait toutes les raisons de témoigner en faveur de l'intimée, contrairement à ce que les premiers juges ont retenu. Puis, il estime que ces derniers se seraient contredits en retenant qu'une partie des objectifs financiers de l'appelant était liée aux résultats financiers de l'intimée, mais que l'appréciation et fixation des objectifs dépendait aussi de celle-ci. Il soutient que la part d'une rémunération qui dépend d'objectifs, soit des systèmes de rémunération variables, ne constituerait pas une rémunération, mais un salaire. Or, selon l'offre contenue dans le courriel du 26 septembre 2018, le salaire variable correspondait à 30% du salaire fixe annuel et les objectifs devaient être définis par les parties. En l'occurrence, les griefs de l'appelant sont infondés. Les parties sont d'accord sur le fait que la part de l'appelant dépendait d'objectifs. Toutefois, ces objectifs financiers ne dépendaient pas directement des résultats de l'intimée – comme ils auraient pu l'être par un pourcentage du chiffre d'affaires –, mais l'intimée devait chaque année fixer les objectifs puis déterminer à la fin de chaque année si les résultats, fixés selon l'appréciation de l'intimée, étaient atteints. Il appartenait ainsi bien à l'intimée de décider si les objectifs fixés par elle avaient été atteints, ce que l'appelant ne conteste en réalité pas. On se trouve ainsi bien – quoi que l'appelant en dise et comme l'ont retenu les premiers juges – dans un cas de « gratification à laquelle le

travailleur a droit » si des objectifs sont atteints. On se trouve ainsi exactement dans l'hypothèse où le versement du bonus est conditionné à la réalisation d'objectifs fixés par l'employeur, qui a la tâche et la latitude de fixer ces objectifs chaque année, de juger s'ils sont atteints et de verser le bonus si les prestations fournies par l'employé sont appréciées positivement (cf. consid. 3.2.1 supra [cas n o 2]). Pour le reste, s'agissant de la crédibilité du témoin X. _____, les premiers juges ont précisément exposé les raisons pour lesquelles le témoignage était parfaitement crédible, à savoir qu'il n'avait plus de lien avec l'intimée et n'avait donc plus d'intérêt dans la procédure, qu'il n'avait pas d'inimitié particulière avec l'appelant, que son témoignage était précis, crédible et concordait avec celui d'A. _____, que bien qu'il aurait aidé à la rédaction des écritures de l'intimée en répondant aux questions de son conseil, ses déclarations étaient nuancées et détaillées et ne confirmaient pas en bloc les allégations de celle-ci. L'appelant ne renverse aucunement cette appréciation. Par ailleurs, l'appelant ne se prononce pas sur le fait qu'il devait également remplir des critères « personnels », donc purement subjectifs, pour avoir droit à cette prime, comme l'ont relevé les premiers juges. Au surplus, on peut encore relever que même si on devait suivre l'argumentation de l'appelant et retenir qu'il s'agissait de critères financiers « objectivement déterminables », il ne démontre aucunement qu'il aurait atteint les objectifs dont il se prévaut.

E. 3.4.2

L'appelant conteste également l'appréciation de la Chambre patrimoniale cantonale selon laquelle il connaissait les objectifs à atteindre. Il relève que ni les objectifs en question, ni leur évaluation n'ont été mis par écrit. Il reprend à cet égard divers passages du témoignage de X. _____, qui expose en substance que l'appelant connaissait parfaitement les objectifs, mais que certes pour 2019 il n'y avait rien eu de formalisé. L'appelant expose qu'il n'existe aucun document faisant état de ses objectifs à atteindre et que l'intimée n'en a produit aucun, malgré la requête de production de pièces qu'il avait formulée sur ce point. Ainsi, l'intimée devait être tenue responsable de ce « flou », de sorte que la part variable de son salaire devait lui être versée. Les premiers juges ont retenu en particulier qu'il ressortait de l'instruction que l'appelant connaissait les objectifs à atteindre, nonobstant le fait qu'ils n'avaient pas été communiqués formellement sur un document à signer. Par ailleurs, il ressortait des témoignages et des comptes rendus du comité de direction qu'A. _____ devait envoyer les fiches – soit le document formalisant les objectifs – que les employés recevaient en principe chaque année. Or, ce document n'avait pas été transmis aux employés en 2019, mais cela ne signifiait toutefois pas que les objectifs étaient inconnus, a fortiori des membres du comité de direction qui avaient précisément pour tâche de les transmettre à leurs subordonnés. De plus, d'après les témoins, les objectifs financiers de l'intimée étaient communiqués aux cadres, qui devaient ensuite établir une stratégie pour les atteindre, chaque membre du comité devant préparer des objectifs précis. L'appelant participait chaque semaine à des réunions au cours desquelles les chiffres de l'intimée étaient discutés. Il était ainsi improbable que l'appelant, ou n'importe quel autre membre du comité, ait pu participer à toutes ces réunions sans avoir une connaissance des objectifs financiers globaux à atteindre. Le témoin X. _____ avait encore rajouté que l'objectif lié à la performance était particulièrement suivi par les cadres qui savaient que leur bonus en dépendait. L'appelant ne parvient pas à démontrer – ni même à rendre plausible – qu'il ne savait rien de tout cela. Certes, il n'y a manifestement eu aucune communication formelle écrite, mais il n'y a aucune exigence de forme. Il faut ainsi retenir que ces questions ont été systématiquement discutées par oral, notamment au cours des séances hebdomadaires du

comité, et qu'en sa qualité de membre de la direction, l'appelant ne peut se prévaloir de son ignorance au sujet des objectifs financiers de l'entreprise. Il convient encore d'ajouter que quand bien même on devait retenir que l'intimée s'est abstenue de lui fixer des objectifs particuliers pour 2019 alors que le versement du bonus était conditionné à de tels objectifs, cela ne signifie pas qu'elle aurait renoncé par actes concludants à subordonner le paiement de cette rétribution à toute condition y compris celle, élémentaire, de la bonne et fidèle exécution des tâches correspondant au cahier des charges de l'employé (consid. 3.3 supra in fine). Or, l'appelant n'avait pas donné pleine et entière satisfaction et l'intimée n'avait d'ailleurs pas exprimé que cela avait été le cas, de sorte qu'on ne pouvait pas reprocher à cette dernière d'avoir adopté une attitude contradictoire en s'opposant, dans les circonstances précitées, au paiement du bonus. Partant, le grief est également infondé.

E. 4.1

Au vu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté en application de l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement attaqué confirmé.

E. 4.2

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 812 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et qui en a déjà fait l'avance.

E. 4.3

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invitée à procéder (art. 312 al. 1 in fine CPC).

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