

## VD\_GERICHTE PT09.033516 vom 19. März 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-03-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_PT09.033516](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_PT09.033516)

FR: VD\_GERICHTE PT09.033516 du 19 mars 2012

IT: VD\_GERICHTE PT09.033516 del 19 marzo 2012

### Erwägungen

#### E. 3

a) L'appelant prétend tout d'abord que les bonus qu'il a reçus chaque année constituaient un élément de son salaire, eu égard à leur proportion par rapport à son salaire annuel. b) Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur ou du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). Les parties peuvent 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). Une gratification, aux termes de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, 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

- 11 - 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 mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. La gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. 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. Cela concerne les revenus les plus considérables; dans le cas de salaires modestes, un montant proportionnellement moins élevé peut déjà présenter le caractère d'un salaire variable (ATF 131 III 615 c. 5.2; ATF 129 III 276 c. 2 traduit au JT 2003 I 346). Dans un arrêt de 2002, le Tribunal fédéral a jugé que le versement d'un bonus correspondant au quart d'un salaire de 100'000 fr. (dont il a précisé qu'il ne pouvait être qualifié de modeste) ne s'opposait pas à ce que ce montant soit qualifié de gratification (ATF 129 III 276 précité c. 2.1). Dans un arrêt récent, il a considéré qu'un bonus plafonné à 40% d'un salaire annuel de 330'000 fr. était accessoire par rapport à ce salaire (TF 4A\_705/2011 du 20 décembre 2011 c. 4). c) En l'espèce, le salaire convenu était dû pour chaque année de travail et réparti en treize mensualités. Dès sa deuxième année de service, l'appelant a reçu en sus un bonus représentant en moyenne le 28,9% de son salaire annuel brut, lequel s'élevait en moyenne à 224'166 fr. 67 (cf. jugement, p. 10). Au regard de la jurisprudence susmentionnée, force est de constater que la quotité du bonus versé ne revêt qu'une importance secondaire en comparaison avec le salaire annuel de l'appelant, peu importe qu'il faille selon lui qualifier son salaire de moyen et non pas de supérieur. Il s'ensuit que l'appréciation des premiers juges, selon laquelle le versement de bonus correspondant en moyenne au 28,9% du salaire

annuel brut de l'appelant ne s'oppose pas à ce que ces montants soient qualifiés de gratification au sens de l'art. 322d CO, peut être confirmée. Le moyen de l'appelant doit être rejeté.

- 12 -

#### **E. 4**

a) L'appelant prétend que son licenciement résulterait d'une décision de principe de l'intimée de réduire ses effectifs de 30%, de sorte que les congés qu'elle a donnés en 2009 étaient constitutifs d'un licenciement collectif au sens des art. 335d ss CO et auraient dû respecter les règles y relatives. La procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs n'ayant pas été suivie, son congé aurait été abusif et lui donnerait droit à une indemnité qu'il chiffre à 41'667 francs. b) Selon l'art. 335d ch. 2 CO, il y a licenciement collectif, dans une entreprise comprenant comme en l'espèce plus de 100 employés, lorsqu'un congé est donné à au moins 10% des travailleurs, pour un motif non inhérent à leur personne, dans un délai de trente jours. Ce délai se calcule à partir de la résiliation (Wyler, Droit du travail, 2e éd., Berne 2008, p. 470 et les auteurs cités). Un échelonnement des résiliations dans le temps n'est pas exclu, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une manoeuvre abusive tendant à éluder la réglementation sur les licenciements collectifs (ibidem, p. 471). c) En l'espèce, au 1er janvier 2009, l'intimée employait un total de cent un employés (cf. jugement, p. 2). Seize d'entre eux ont été licenciés pour des motifs économiques de janvier à novembre 2009 (cf. jugement, p. 12). S'il n'y pas eu un licenciement de 10% de l'effectif, soit environ dix salariés, dans une période de trente jours, au sens de l'art. 335d ch. 2 CO, la question se pose en revanche de savoir si l'intimée a délibérément étalé les congés dans le temps pour éluder cette disposition. En se fondant sur un article consacré au fondateur et président du Groupe [...] [...], publié dans la presse le [...] 2009, l'appelant fait valoir que l'intimée aurait pris la décision de réduire de 30% ses effectifs et soutient que l'échelonnement des congés constitue un abus de droit. Ce pourcentage n'a cependant été articulé dans la presse (cf. pièce 7) qu'au niveau mondial, s'agissant du Groupe [...] (jugement, p. 2), de sorte que l'on ignore s'il peut concerner aussi la seule place suisse. On ne sait pas

- 13 - davantage dans quel délai l'objectif de réduction des effectifs aurait dû être atteint. De toute manière, l'intimée a exposé de façon convaincante, en faisant entendre des témoins (cf. jugement, p. 13), qu'après la crise financière intervenue en 2008, elle avait adapté son effectif au fur et à mesure que ses clients avaient retiré leurs capitaux, processus qu'elle avait contrôlé semaine après semaine. L'appelant, auquel la preuve de l'existence d'un licenciement collectif incombait (art. 8 CC), n'a pas apporté d'éléments permettant d'infirmer les explications de l'intimée relatives à l'échelonnement des congés, en démontrant par exemple qu'ils ne correspondaient pas à de tels retraits de capitaux. Dans ces circonstances, rien ne permet de retenir un abus de droit de l'intimée et le moyen de l'appelant doit être rejeté.

#### **E. 5**

En définitive, l'appel doit être rejeté, en application de l'art. 312 al. 1 CPC, et le jugement entrepris confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à l'000 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

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