



Gratification

Une gratification est une rétribution spéciale qui est versée en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire car elle dépend en partie de la bonne volonté de l'employeur. Si le versement d'une gratification est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté quant à la fixation du montant à allouer.

Faits

Z. SA, ayant pour but la fabrication et le commerce des produits d'horlogerie. A. est entré à son service le 1^{er} janvier 2007 en qualité de directeur général. Le salaire annuel était fixé à 330 000 francs, y compris une indemnité de 12 000 francs pour frais de représentation. Le directeur général était par ailleurs « éligible au plan de bonus de Z. ».

Un « bonus » de 60 000 francs lui fut versé au mois d'avril 2008, semble-t-il pour l'exercice de 2007.

Le 21 août 2008, la société a résilié le contrat de travail avec effet au 28 février 2009 ; le directeur général était immédiatement libéré de l'obligation de travailler.

Le 23 décembre 2009, A. a ouvert action contre Z. pour 67 200 franc solde du bonus dû pour 2007.

Extraits des considérants

2. Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail et que Z. s'est obligée à verser le salaire convenu, conformément à l'art. 322 al. 1 CO.

La contestation porte sur le montant du salaire pour l'année 2007. La Cour retient que Z. devait et a effectivement payé 330 000 francs, et qu'elle a versé de plus, en avril 2008, une gratification discrétionnaire de 60 000 francs. A. soutient que Z. devait non seulement un salaire fixe au montant de 330 000 francs, mais aussi un salaire variable, dépendant des résultats du groupe et de l'entreprise, au montant de 127 200 francs pour 2007.

3. Dans le contrat de travail, des règles différentes s'appliquent au salaire, d'une part, et à une éventuelle gratification d'autre part. 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 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). En l'espèce, le salaire expressément convenu était dû pour chaque année de travail et réparti en treize mensualités. 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).

Une gratification, aux termes de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus 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, 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 servait 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.

4. Le « plan de bonus » de Z., pour l'année 2007, était incorporé au contrat de travail des parties. A l'analyse de ce plan, elles sont parvenues à la conclusion que le versement d'un bonus était subordonné à des conditions cumulatives ; certaines de ces conditions, précisément énoncées et objectivement vérifiables, portaient sur les résultats financiers du groupe U. et de la société employeuse ; une autre condition avait pour objet « l'appréciation positive » de la performance personnelle du travailleur. S'il y avait lieu à bonus, cette prestation se calculait en fonction des mêmes résultats financiers et son montant était limité à quarante pour cent du salaire.

Il est établi que les conditions relatives aux résultats financiers de Z. fixées par le « plan de bonus » pour l'exercice de 2007, sont satisfaites.

Contrairement à l'opinion avancée par A., un bonus plafonné à quarante pour cent d'un salaire annuel de 330 000 francs est accessoire par rapport à ce salaire. A. ne peut pas se prévaloir d'un bonus très important et reçu régulièrement au cours des années précédentes, puisque 2007 était sa première année au service de Z. ; sous cet aspect, le bonus n'est donc ni un salaire variable selon l'art. 322a CO, ni une gratification convenue par actes concluants selon l'art. 322d CO. Un bonus était certes convenu aux termes de cette disposition, expressément mais sous conditions, et, de l'avis de Z. et de la Cour de justice, une des conditions ne s'est pas accomplie.

A. ne conteste pas que la condition relative à l'« appréciation positive » de sa performance personnelle fût effectivement convenue entre les parties, mais il prétend avoir obtenu cette appréciation positive. Par conséquent, il est nécessaire d'éclaircir la portée de cette condition, compte tenu qu'elle fait référence à une opinion subjective de Z. et qu'il s'agit donc d'une condition potestative.

5. Si une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté de l'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 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, doivent être déterminés dans chaque cas d'espèce en tenant compte de l'ensemble des circonstances et, en particulier, de l'objet et du but du contrat.

La communication au personnel et la mise en œuvre d'un « plan de bonus », tel que celui de Z., ont pour but de stimuler les travailleurs concernés et de les motiver à fournir un travail abondant et efficace. En tant que, comme en l'espèce, l'employeuse se réserve la faculté d'évaluer la performance de chaque travailleur et de décider individuellement, sur la base de sa propre évaluation, si le bonus sera versé ou non, le plan est un instrument de gestion du personnel et il ménage à l'employeuse une liberté étendue d'apprécier la performance selon sa stratégie entrepreneuriale, afin de lui permettre de récompenser certains travailleurs, conformément au plan, et de signifier à d'autres travailleurs, par le refus du bonus, qu'ils ne donnent pas entièrement satisfaction.

En cas de contestation, 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'employeuse. Celle-ci doit néanmoins se conformer aux règles de la bonne foi. Par exemple, elle ne saurait adopter une attitude contradictoire et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'elle aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. L'employeuse ne saurait non plus porter une

appréciation négative seulement parce que, le cas échéant, les rapports de travail ont entre-temps pris fin et qu'elle n'a plus aucun intérêt à récompenser le travailleur.

6. A. se prévaut d'un rapport d'évaluation établi par Z. le 12 février 2008. Il y est noté sur quatre éléments spécifiques de sa performance ; sur une échelle de 30, il reçoit les notes 14, 15 et 16. Une appréciation globale est exprimée sur une échelle de 5 comprenant 1 « faible performance », 2 « amélioration nécessaire », 3 « bonne performance », 4 « très bonne performance » et 5 « excellente performance » ; la note de A. y est située entre 2 et 3. Les rubriques concernant l'atteinte des objectifs fixés l'année précédente sont laissés vides. Ce document a été formellement signifié à A. ; il ne l'a pas contesté alors qu'une procédure était instituée à cette fin dans l'entreprise. L'évaluation ainsi obtenue n'est guère favorable, alors même que A., comme il le souligne, a échappé à l'appréciation la plus basse « faible performance ». A. souligne aussi que Z. n'a pas allégué ni prouvé qu'elle lui eût assigné des objectifs pour l'année 2007, ni que ces objectifs n'eussent pas été atteints.

Dans le procès, Z. a exposé qu'elle avait engagé A. pour « redresser » la société et qu'elle lui avait donc assigné des objectifs « ambitieux », toutefois sans les spécifier de manière détaillée car imposer des objectifs personnels et précis à un directeur général ne s'inscrivait pas dans la culture du groupe. A son avis, A. n'a pas su prendre les bonnes décisions afin d'améliorer les résultats et redresser la situation. Or, cela n'est pas sérieusement contesté devant le Tribunal fédéral ; il importe donc peu que le rapport d'évaluation n'indique rien au sujet des objectifs.

Enfin, au regard du principe de la confiance qui régit l'interprétation des manifestations de volonté, et contrairement à l'opinion également avancée dans le recours, le versement de 60 000 fr. opéré en avril 2008 ne peut pas être compris comme la reconnaissance d'une obligation de verser le bonus complet que le plan prévoyait pour l'année 2007.

Il n'apparaît donc pas que ce bonus complet soit refusé à A. d'une manière déloyale ou autrement contraire aux règles de la bonne foi, ce qui conduit au rejet du recours.

Arrêt du Tribunal fédéral,
20 décembre 2011 (4A_705/2001)

Source : « Employeur Suisse » 5/2012

décembre 2014