Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.325/2002 /ech

Arrêt du 24 janvier 2003
Ire Cour civile

Les juges fédéraux Corboz, président, Walter et Favre,
greffier Carruzzo.

X._____ SA,
défenderesse et recourante, représentée par Me Robert Fiechter, avocat, avenue de Champel 4, 1206 Genève,

contre

A._____,
demandeur et intimé, représenté par Me Pierre-André Béguin, avocat, rue Sénebier 20, case postale 166, 1211 Genève 12.

contrat de travail; bonus ou gratification

(recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du 17 avril 2002)

Faits:
A.
X._____ SA (ci-après: la banque) a engagé A._____, en 1986, en qualité de gestionnaire de fortune. Le salaire annuel brut de l'employé s'est élevé, dès le 1er mars 1998, à 225'000 fr. En plus, selon le "règlement d'emploi", partie intégrante du contrat de travail, les cadres pouvaient participer à un programme de bonus ainsi qu'à un programme d'acquisition d'options sur actions, dépendant du résultat de l'entreprise et de la performance individuelle de l'employé. Selon ce système, A._____ a reçu, de 1990 à 1997, chaque année un bonus, qui a passé progressivement de 5'000 fr. à 90'000 fr.

Dès 1998, la banque a introduit un nouveau plan de rémunération des gestionnaires de fortune. Ce plan prévoit la possibilité de payer une gratification en plus du salaire. Cette gratification se compose pour moitié d'un "bonus structuré", calculé en fonction d'objectifs de rentabilité assignés d'après la situation du marché régional, et payable lorsque le cadre a rempli le 80% de l'objectif fixé. Il était par ailleurs prévu qu'une "démission ou résiliation fondée sur la performance aurait pour conséquence la perte de toute prétention au paiement d'une rémunération variable".

Le 30 janvier 1998, la banque a annoncé à son employé le versement prochain d'un bonus de 90'000 fr., en précisant que "le bonus vous est payé sur une base volontaire et ne vous donne droit à aucun droit (sic) à un éventuel paiement futur d'un bonus". Le 16 février 1998, la banque a confirmé à son travailleur sa participation au plan, dénommé programme ICP 1998, niveau III.

Le 9 mars 1999, la banque a attesté à son gestionnaire sa participation au programme ICP 1999, niveau III, en précisant qu'il allait recevoir un bonus de 253'920 fr., montant versé à fin mars 1999.

Le 31 août 1999, l'employé a résilié son contrat pour le 31 janvier 2000. Il a travaillé jusqu'au 12 novembre 1999, date à laquelle il a été mis en "congé forcé". A cette dernière date, la banque lui a adressé un courrier pour l'inviter à respecter ses obligations, en lui demandant de retourner un document dans lequel il s'interdirait

tout contact professionnel avec les clients de l'établissement; l'intéressé a refusé de signer ce document.
B.
Le 6 décembre 1999, le gestionnaire a assigné la banque devant la juridiction des prud'hommes du canton de Genève en paiement de 143'692 fr., avec intérêts à 5% dès le 6 décembre 1999, dont 107'692 fr. à titre de bonus 1999.

Par jugement du 27 août 2001, le Tribunal des prud'hommes a condamné la banque à payer à son ancien employé cette dernière somme et débouté les parties de toutes autres conclusions. En temps utile, la banque et son ancien cadre ont respectivement fait appel et appel incident.

Par arrêt du 17 avril 2002, la Cour d'appel des prud'hommes du canton de Genève a rejeté les deux appels et confirmé le jugement entrepris. Concernant le bonus, elle a retenu en substance que l'ancien employé avait droit à la partie appelée bonus "structuré", dû en principe par la banque en raison des paiements réguliers des gratifications de 1990 à 1997, le changement intervenu en 1998 ne portant que sur les critères d'octroi et de calcul dudit bonus, en l'espèce réalisés par le dépassement de l'objectif fixé. De plus, la démission du gestionnaire pour le 31 janvier 2000, et le fait que la gratification était estimée et versée en mars 2000, pour l'année 1999, ne faisaient pas obstacle à son paiement. Il n'y avait pas davantage lieu d'appliquer l'art. 322d al. 2 CO.

Par contre, l'ancien employé n'avait aucun droit à la partie "discrétionnaire" du bonus, introduite dans le plan, ou programme ICP, en 1998.
C. Parallèlement à un recours de droit public, que le Tribunal fédéral a rejeté, dans la mesure où il était recevable, par arrêt séparé de ce jour, la banque a déposé un recours en réforme. Elle demande au Tribunal fédéral de débouter le demandeur de toutes ses conclusions. Invoquant la violation de l'art. 322d al. 1 et 2 CO, la défenderesse reproche à la cour cantonale d'avoir tiré des circonstances son obligation de payer au demandeur une gratification, dite bonus "structuré", pour l'année 1999. Subsidiairement, si le principe de la gratification était admis, la défenderesse voit dans la démission du demandeur pour le 31 janvier 2000, soit avant le mois de mars 2000, un motif de déchéance de ce droit.

Le demandeur conclut au rejet du recours et à la confirmation de l'arrêt entrepris.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1
Interjeté par la partie défenderesse qui a succombé dans ses conclusions libératoires et dirigé contre un jugement final rendu en dernière instance cantonale par un tribunal supérieur (art. 48 al. 1 OJ) sur une contestation civile dont la valeur litigieuse dépasse le seuil de 8'000 fr. (art. 46 OJ), le recours en réforme est en principe recevable, puisqu'il a été déposé en temps utile (art. 54 al. 1 OJ) dans les formes requises (art. 55 OJ)
1.2 Le recours en réforme est ouvert pour violation du droit fédéral, mais non pour violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 OJ) ou pour violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c; 126 III 189 consid. 2a, 370 consid. 5).

Saisi d'un recours en réforme, le Tribunal fédéral doit conduire son raisonnement sur la base des faits contenus dans la décision attaquée, à moins que des dispositions fédérales en matière de preuve n'aient été violées, qu'il y ait lieu à rectification de constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou qu'il faille compléter les constatations de l'autorité cantonale parce que celle-ci n'a pas tenu compte de faits pertinents, régulièrement allégués et clairement établis (art. 64 OJ; ATF 127 III 248 consid. 2c; 126 III 59 consid. 2a). Dans la mesure où une partie recourante présente un état de fait qui s'écarte de celui contenu dans la décision attaquée, sans se prévaloir avec précision de l'une des exceptions qui viennent d'être rappelées, il n'est pas possible d'en tenir compte (ATF 127 III 248 consid. 2c). Il ne peut être présenté de griefs contre les constatations de fait, ni de faits ou de moyens de preuve nouveaux (art. 55 al. 1 let. c OJ). Le recours n'est pas ouvert pour remettre en cause l'appréciation des preuves et les constatations de fait qui en découlent (ATF 127 III 547 consid. 2c; 126 III 189 consid. 2a; 125 III 78 consid. 3a).

Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties, mais il n'est pas lié par les motifs qu'elles invoquent (art. 63 al. 1 OJ), ni par l'argumentation juridique retenue par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 128 III 22 consid. 2e/cc; 127 III 248 consid. 2c; 126 III 59 consid. 2a).
2.
Le litige soumis au Tribunal fédéral porte exclusivement sur l'interprétation de la clause contractuelle fixant la part variable de la rémunération des cadres de la défenderesse, et du comportement des parties à ce sujet.
2.1 En présence d'un litige sur l'interprétation d'une clause contractuelle, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO; ATF 127 III 444 consid. 1b). S'il y parvient, il s'agit d'une constatation de fait qui ne peut être remise en cause dans un recours en réforme (ATF 126 III 25 consid. 3c, 375 consid. 2e/aa).

Dans le cas contraire, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements des parties selon la théorie de la confiance, permettant d'imputer à chacune d'elles le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si ce dernier ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 127 III 279 consid. 2c/ee p. 287, 444 consid. 1b). L'application du principe de la confiance est une question de droit que le Tribunal fédéral peut revoir librement dans le cadre d'un recours en réforme (ATF 127 III 248 consid. 3a), en se fondant sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, établies en fait (ATF 126 III 375 consid. 2e/aa).
2.2 Ainsi, en l'espèce, la constatation selon laquelle le demandeur avait reçu chaque année, de 1990 à 1997, un bonus, de même qu'en 1998, mais avec des réserves de la défenderesse quant au caractère volontaire de ce dernier, n'ouvrant aucun droit au paiement futur éventuel d'une telle gratification, relève du fait et lie le Tribunal fédéral statuant en instance de réforme, en vertu de l'art. 63 al. 2 OJ. Relèvent également du fait, les constatations de la cour cantonale selon lesquelles le fait de quitter la banque, à l'exception des cas de licenciement pour faute professionnelle, ne constituait pas un obstacle à la perception du bonus.

Par contre, savoir si les déclarations et les attitudes des parties pouvaient être comprises de bonne foi, en fonction de l'ensemble des circonstances, comme permettant le paiement de ces gratifications, ou bonus, est une question de droit qui doit être examinée à l'aune de l'art. 322d CO, de sorte qu'il convient d'entrer en matière sur ce dernier point.
3.
3.1 La gratification, au sens de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale accordée à des occasions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors pas une gratification la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel le treizième mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (ATF 109 II 447 consid. 5c). L'engagement de l'employeur de verser une gratification peut être prévu dans le contrat de travail ou résulter, pendant les rapports de travail, d'actes concluants, comme le versement régulier et sans réserve d'une gratification (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, 2e éd., n. 5 ad art. 322d CO, p. 55); il est ainsi admis qu'une gratification est due lorsque l'employeur l'a versée au moins trois fois sans interruption, c'est-à-dire trois années consécutives (arrêt 4P. 284/1996 du 7 octobre 1997, consid. 2a in fine; Staehelin, Commentaire zurichois, n. 9 ad art. 322d CO, Rehbinder, Commentaire bernois, n. 6 ad art. 322d CO; Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 120). Si les parties
se sont entendues uniquement sur le principe, le montant de la gratification pourra dépendre de la qualité des prestations du travailleur (Staehelin, op. cit., n. 24 ad art. 322d CO; Rehbinder, op. cit., n. 16 ad art. 322d CO). Les parties peuvent également soumettre, expressément ou tacitement, le versement de la gratification à des conditions (Staehelin, op. cit., n. 25 ad art. 322d CO).
3.2 Dans le cas particulier, le règlement d'emploi initialement en vigueur et partie intégrante du contrat individuel du travail prévoyait la possibilité pour le demandeur de participer chaque année au programme de bonus, dépendant à l'époque des résultats de l'entreprise et de la performance individuelle de chaque cadre concerné. Dans ce contexte, le demandeur a reçu chaque année une gratification, de 1990 à 1997, la dernière s'élevant à 90 000 fr.

En 1998, le système de la rémunération variable, ou de bonus, a été modifié en ce sens qu'il comportait désor-

mais deux parties, l'une dite "structurée", déterminée selon les performances du cadre par rapport à des critères objectifs fixés à l'avance, soit l'assignation d'un but de rentabilité, dont le 80% devait être rempli pour ouvrir le droit à l'obtention de cette rémunération variable. En cela, les parties avaient expressément soumis à une condition (l'obtention du 80% de l'objectif fixé) le versement de la gratification. L'autre partie de cette dernière, dite "discrétionnaire", était laissée à l'entière appréciation des organes de la défenderesse; à cet égard, la cour cantonale a relevé le caractère volontaire et facultatif de cette partie de la rémunération variable, et a débouté le demandeur de ses conclusions la concernant. Comme ce dernier ne critique plus, à juste titre, cet aspect de la décision cantonale, celui-ci est désormais définitif.
3.3 Lors du changement de système de rémunération variable, en 1998, et de l'introduction du plan ICP, la défenderesse a adressé au demandeur une lettre précisant que le bonus était payé sur une base volontaire et ne donnait aucun droit à un éventuel paiement futur d'une telle gratification. Certes, l'employeur peut empêcher la naissance d'une semblable prétention par une réserve, voire par un règlement d'entreprise rappelant le caractère facultatif de la gratification, réserve devant être renouvelée lors de chaque paiement (Staehelin, op. cit., n. 10 ad art. 322d CO; Rehbinder, op. cit., n. 7 ad art. 322d CO; Wyler, op. cit., p. 120 in fine).

Or, en l'espèce, la cour cantonale a constaté souverainement que, malgré cet avertissement, la défenderesse avait continué de verser une gratification en 1998 et en 1999 pour chacun des deux exercices précédents, de sorte qu'elle a admis que l'employé avait rapporté la preuve d'une modification du contrat initial amendé en 1998, en ce sens que la partie "structurée" de la rémunération variable, ou bonus, conçue comme une gratification, avait acquis le caractère d'un salaire, à l'opposé du bonus "discrétionnaire". A cet égard, l'interprétation de la notion de rémunération variable, selon le programme ICP introduit en 1998, d'après le principe de la confiance, permet aussi d'imputer à la défenderesse le sens objectif des termes qu'elle utilise ("bonus structuré" et "bonus discrétionnaire"), pour retenir que sa réserve, quant au caractère volontaire et facultatif de la gratification, ne porte que sur la partie "discrétionnaire" de cette dernière. La même conclusion peut aussi être déduite de son comportement, soit d'une part le paiement du bonus "structuré", en 1998 et en 1999, et d'autre part, la suite des paiements ininterrompus et sans réserve de 1990 à 1997, même si la défenderesse soutient que cela ne correspondrait pas à sa
volonté intime (Wiegand, Commentaire bâlois, n. 8 ad art. 18 CO; Kramer, Commentaire bernois, n. 101 ss ad art. 1 CO; Eugen Bucher, Commentaire bâlois, n. 6, 10 ss et 37 ad art. 1 CO; Engel, Traité des obligations en droit suisse, 2e éd., p. 216 s). Cette solution est d'ailleurs confirmée par la doctrine la plus récente, qui relève que dans des cas très fréquents, des déclarations verbales ou le comportement des parties peuvent impliquer le caractère obligatoire de la gratification, malgré la lettre diamétralement opposée du contrat de travail (Christoph Senti, Die Abgrenzung zwischen Leistungslohn und Gratifikation, in AJP/PJA 2002, p. 669 ss, 677 in fine).

Il résulte de ces considérations que la partie "structurée" de la gratification revêt un caractère obligatoire en faveur de l'employé, et qu'elle lui est due dans son principe.

Comme la défenderesse ne remet plus en question la réalisation des conditions auxquelles était subordonné l'octroi du bonus "structuré", et par conséquent le montant de celui-ci, son recours doit être rejeté, ce qui commande la confirmation de l'arrêt attaqué sur ce point.
4.
4.1 L'art. 322d al. 2 CO prévoit qu'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.
4.2 La première question qui se posait était de savoir si les conditions d'application de cette règle étaient réalisées en l'espèce. La cour cantonale a relevé qu'il n'en était rien, dans la mesure où l'extinction des rapports de travail n'est pas intervenue avant "l'occasion" donnant lieu à la gratification, soit dans le cas particulier l'accomplissement des performances requises par le gestionnaire de fortune pendant l'année 1999. A ce sujet, la défenderesse ne conteste plus que son ancien employé a atteint le 80% des objectifs qui lui étaient assignés pendant cet exercice, de telle manière que les conditions auxquelles était subordonné le paiement de la part "structurée" de la gratification sont réalisées, ce qui suffit pour exclure l'application de l'art. 322d al. 2 CO. C'est en vain que la défenderesse soutient que l'appréciation des performances de son ancien travailleur devait intervenir soit le 1er mars 2000, d'après la lettre du règlement d'emploi initial, soit au courant du dernier trime-

stre de 1999 selon le nouveau plan de rémunération ICP, la gratification ainsi évaluée étant payable au plus tard le 31 mars 2000, c'est-à-dire après que le demandeur eut quitté l'établissement bancaire, le 31 janvier 2000. Cette
objection doit donc également être écartée, car est déterminante la survenance de l'événement ou des faits qui ouvrent le droit à la gratification, et non pas leur appréciation ou leur évaluation, pas davantage que le terme auquel la gratification due par l'employeur doit être payée (JAR 1987 p. 165 consid. 4 et les références).

5.
Vu l'issue du litige, la défenderesse, qui succombe, devra payer l'émolument judiciaire (art. 156 al.1 OJ) et verser des dépens au demandeur (art. 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours est rejeté.
2.
Un émolument judiciaire de 5'000 fr. est mis à la charge de la recourante.
3.
La recourante versera à l'intimé une indemnité de 6'000 fr. à titre de dépens.
4.
Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.
Lausanne, le 24 janvier 2003
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse

Le président: Le greffier: