Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.475/2004 /ech

Arrêt du 30 mai 2005
Ire Cour civile

Composition
M. et Mmes les Juges Corboz, Président, Klett et Kiss.
Greffière: Mme Charif Feller.

Parties
la banque X._____ SA,
défenderesse et recourante principale, représentée par Me Patrick Blaser,

contre

A._____,
demandeur, intimé et recourant par voie de jonction, représenté par Me Philippe Houman.

Objet
contrat de travail; bonus,

recours en réforme contre l'arrêt de la Cour d'appel de
la juridiction des prud'hommes du canton de Genève du
4 novembre 2004.

Faits:
A.
Le 19 janvier 1998, la banque X._____ SA (ci-après: la banque) a engagé A._____ (demandeur) en qualité de "Relationship Manager Senior". Selon le contrat de travail, le salaire initial s'élevait à 160'000 (recte: 160'004) fr., payable en treize mensualités. La banque a promu le demandeur au rang de cadre, avec procuration collective à deux, dès le 1er juillet 1998, puis elle l'a nommé vice-président, avec effet au 1er janvier 2000, et l'a ensuite désigné directeur, dès le 1er janvier 2001. Suite à la nomination du demandeur au rang de vice-président, les parties ont signé, le 14 décembre 1999, un avenant au contrat de travail par lequel le salaire annuel du demandeur a été porté à 190'000 fr., payable en douze mensualités, auquel s'ajoutait des frais forfaitaires annuels de 8'400 fr., également payables en douze mensualités. Le délai de résiliation a été fixé à trois mois. L'article 2 dudit avenant a la teneur suivante:
"Bonus: le montant d'un éventuel bonus sera déterminé par l'évolution des revenus [de la banque], les résultats de la banque et du secteur ainsi que par les prestations personnelles et la contribution individuelle au succès actuel et futur de la banque.
Il n'existe aucune prétention contractuelle au bonus, qui est fixé chaque année.
L'obtention de bonus au cours des années précédentes ne donne pas le droit d'exiger le paiement d'un bonus les années suivantes."
L'article 12 de l'avenant précise que le collaborateur confirme avoir pris connaissance du "Statut Senior Management", de la "Réglementation des frais, W-0009" et des "Mandats, W-1058".
A.a Le document intitulé "Statut pour Managing Directors, Managing Director Senior Advisors, Directors et Vice Presidents" (ci-après: Statut), dans sa version valable dès le 1er janvier 1999, complète, selon son chiffre 1, les contrats de travail individuels des catégories de collaborateurs susmentionnés. Il contient, à son chiffre 4, une disposition concernant le bonus, pratiquement identique à celle figurant à l'avenant au contrat de travail du demandeur. Cette disposition précise encore que le bonus peut être attribué aux intéressés si leurs prestations

sont supérieures à celles que l'on attend d'eux, et que les modalités du versement du bonus sont fixées par la banque. Selon le chiffre 14 du Statut, la banque applique le principe du "Management by Objectives". Les collaborateurs concernés sont généralement qualifiés une fois par an sur la base de leurs performances et de leurs objectifs annuels. Les performances réalisées par rapport à ces objectifs et mesurées à la fin d'un exercice constituent la base de la fixation du bonus annuel correspondant.

Le nouveau système de rémunération "Management by Objectives", adopté dès le 1er janvier 1999, a fait l'objet d'une circulaire remise aux employés. Elle indique qu'à compter de cette date, les bonus seront payés aux collaborateurs et cadres en espèces jusqu'à concurrence de 10'000 fr., le solde étant entièrement versé en actions de la banque ou, au choix, jusqu'à concurrence de 50% en espèces. S'agissant des membres de la direction, le bonus est payé à 100% en actions de la banque ou, au choix, en espèces jusqu'à un maximum de 50%. Les actions de bonus sont bloquées pendant quatre ans et donc imposées avec une réduction de 21% environ.

S'agissant des bonus versés aux employés, le Statut, dans sa version en langue allemande valable dès le 1er janvier 2001, contient des dispositions en tous points comparables à celles de la version susmentionnée de 1999. Toutefois, en ce qui concerne les modalités de versement du bonus, le Statut a été modifié en ce sens qu'il renvoie à un document interne, portant la référence W-0071. Cette directive, datant du 8 novembre 1999 et valable jusqu'à sa révocation, précise à son chiffre 3.4 que les collaborateurs dont le contrat de travail a été dénoncé avant la communication du bonus individuel n'ont pas droit au paiement de celui-ci. Le document W-0071 n'a pas été communiqué aux collaborateurs; il était cependant disponible sur l'intranet de la banque.
A.b Le salaire du demandeur s'est élevé à 165'000 fr. en 1998, 167'500 fr. en 1999, 197'000 fr. en 2000 et 200'000 fr. en 2001.

Les bonus perçus se sont élevés à 65'000 fr. en 1998, 180'000 fr. en 1999 et 310'000 fr. en 2000 et en 2001. En 2000, le demandeur a reçu 79'800 fr. en actions, 75'200 fr. en options et 155'000 fr. en espèces. En 2001, il a reçu 63'000 fr. en actions, 92'000 fr. en options et 150'000 fr. en espèces.

D'avril à septembre 2002, le demandeur a remplacé son supérieur hiérarchique, suite au départ abrupt de celui-ci, se chargeant de la direction de l'ensemble du secteur "Gestion privée" pour l'Europe de l'Est. Par courrier du 26 novembre 2002, le demandeur a mis fin à son contrat de travail. Il a sollicité l'attribution d'un bonus équitable, conformément à la pratique le concernant depuis son entrée au service de la banque et compte tenu de sa contribution personnelle, qui aurait largement dépassé les objectifs fixés. La banque a accepté la résiliation du demandeur pour le 28 février 2003, le libérant de son obligation de présence dès le 5 décembre 2002. Par la suite, le délai de résiliation a été ramené au 1er février 2003, le demandeur ayant repris une activité dès cette date. La banque a refusé de lui verser le montant de 300'000 fr., qu'il réclamait à titre de bonus pour 2002.
B.
Le 12 mai 2003, le demandeur a assigné la banque en paiement de 504'296 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2003. Ses prétentions se décomposaient comme suit:
- 310'000 fr., à titre de bonus pour l'année 2002;
- 194'296 fr., à titre de dommages et intérêts pour le blocage illégal de ses actions.

Le 26 septembre 2003, le demandeur a amplifié, sans la chiffrer, sa demande quant aux options reçues à titre de bonus pour l'exercice 2000, en se référant à l'offre d'échange annoncée par la banque à ses employés dans le courant du mois d'août 2003. Cette offre leur permettait d'échanger, à la date du 9 septembre 2003, les options distribuées en 1999 et 2000 contre des actions ou contre de nouvelles options avec un prix d'exercice moins élevé.

Par jugement du 26 février 2004, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a débouté le demandeur de toutes ses conclusions.

Statuant sur appel du demandeur, la Cour d'appel des prud'hommes du canton de Genève, dans son arrêt du 4 novembre 2004, a annulé le jugement de première instance et condamné la banque à payer au demandeur 96'875 fr. brut, plus intérêts à 5% dès le 1er mars 2003.

C.
Parallèlement à un recours de droit public, qui a été déclaré irrecevable par arrêt séparé de ce jour, la défenderesse a déposé un recours en réforme dans lequel elle conclut, principalement, à ce que l'arrêt cantonal soit réformé en ce sens que la défenderesse ne soit pas débitrice du demandeur de la somme de 96'875 fr., plus intérêts, et, subsidiairement, à l'annulation de l'arrêt cantonal et au renvoi de la cause à la Cour d'appel pour nouvelle décision. Elle requiert le Tribunal fédéral, en tout état de cause, de débouter le demandeur de toutes ses conclusions.
Le demandeur propose le rejet du recours. Agissant par la voie du recours en réforme joint, il conclut à la réforme de l'arrêt cantonal, en ce sens que la défenderesse soit condamnée à lui payer 200'000 fr., avec intérêts, à titre de bonus pour l'année 2002, ainsi que 194'296 fr., plus intérêts, à titre de dommages et intérêts en relation avec l'attribution d'actions bloquées pour les années 1998 à 2001.

La défenderesse propose le rejet du recours joint.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
Sur le recours principal de la défenderesse:
1.1 La défenderesse invoque la violation par la cour cantonale de l'art. 322d CO. Elle lui reproche de considérer le bonus annuel perçu par le demandeur de 1998 à 2001 comme étant un élément du salaire plutôt qu'une gratification, ce qui fonderait, à tort, le droit de celui-ci à l'obtention d'un bonus pour l'année 2002.
1.2
1.2.1 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, telle le treizième mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par le contrat (ATF 129 III 276 consid. 2 p. 278; 109 II 447 consid. 5c). A l'inverse, on ne peut déduire du seul caractère variable de la bonification qu'il s'agit d'une gratification.
1.2.2 En l'espèce, il n'apparaît pas que la cour cantonale a pu déterminer la volonté commune et réelle des parties contractantes au sujet de l'octroi du bonus en 2002. Dans un tel cas, il y a lieu d'interpréter leurs déclarations et leurs comportements selon la théorie de la confiance. Il convient de rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 130 III 417 consid. 3.2 et les arrêts cités; cf. ATF 129 III 276 consid. 2 p. 278).
1.2.3 Pour déterminer si le bonus est un élément du salaire ou une gratification, il faut prendre en considération le rapport entre le montant du salaire et celui de la gratification, sans pour autant que la proportion chiffrée entre ces deux montants ne constitue un critère de délimitation fixe. Il est évident que pour un revenu modeste une différence de revenu (même relativement) basse revêtira beaucoup plus d'importance que pour un revenu élevé. Ainsi, la part de la prestation versée à titre de gratification pourra être, en pourcentage du salaire, plus élevée pour un revenu élevé que pour un revenu modeste (ATF 129 III 276 consid. 2.1 p. 279) .

Par ailleurs, la régularité de la prestation en question permet de déterminer si elle s'est transformée en un élément du salaire ou si elle constitue toujours une contrepartie accessoire à celui-ci, c'est-à-dire une gratification. Une prestation très élevée par rapport au salaire conserve le caractère de gratification lorsqu'elle n'est versée qu'une seule fois. Dès lors que la gratification atteint régulièrement un montant plus élevé que le salaire, son caractère accessoire n'est pour ainsi dire plus préservé (ATF 129 III 276 consid. 2.1 p. 280; arrêt 4C.244/2004 du 25 octobre 2004, consid. 2.2; plus généralement Matthias Staehelin, Gesperrte Optionen - als Lohn unzulässig? in: Revue suisse de jurisprudence 101/2005, p. 181ss, 182-184).
1.2.4 Il découle des constatations souveraines de la cour cantonale (cf. art. 63 al. 2 OJ) que la défenderesse a constamment manifesté la volonté de considérer le bonus comme étant facultatif. Toutefois, selon la jurisprudence, cette réserve peut se révéler inopérante (cf. ATF 129 III 276 consid. 2.3; arrêt 4C.244/2004 du 25 octobre 2004, consid. 2.1).

Le bonus a été versé au demandeur pour les exercices 1998 à 2001 respectivement en février 1999 et février 2000 ainsi qu'en janvier 2001 et janvier 2002. Il a continué d'être versé aux employés qui sont restés au

service de la banque.

Parallèlement à la régularité du versement, le montant du bonus perçu par le demandeur a progressé très fortement: alors qu'il était largement inférieur à son salaire, lorsque celui-ci était cadre en 1998, il a légèrement dépassé son salaire en 1999 avant d'atteindre une fois et demi son salaire, en 2000 et 2001, après sa promotion au rang de vice-président puis de directeur.
Selon l'état de fait cantonal, le système de la rémunération variable dépendant du bonus a été modifié en 1999 de façon significative par la banque, celle-ci mettant désormais l'accent sur l'importance de la performance par la réalisation d'objectifs prédéfinis. Les juges cantonaux ont également constaté que le demandeur a atteint, voire dépassé chaque année, y compris en 2002, les objectifs fixés, ce dont attestent ses feuilles de performance et le certificat de travail, établi par la défenderesse le 28 février 2003.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour cantonale n'a pas violé le droit fédéral en qualifiant le bonus d'élément du salaire. En conséquence, le demandeur, qui a atteint les buts fixés par son employeur, a droit à un bonus pro rata temporis (cf. art. 322a CO; arrêt 4C.6/2003 du 24 avril 2003, consid. 2.2), nonobstant une réglementation interne divergente de la banque. Au demeurant, l'interprétation selon le principe de la confiance des termes utilisés dans cette directive - salaire global comprenant un élément fixe et un élément variable - dont le sens objectif serait imputable à la défenderesse, permettrait également de retenir ladite qualification.
2.
La défenderesse se plaint, accessoirement, d'inadvertances manifestes au sens de l'art. 55 al. 1 let d OJ. Elle reproche à la cour cantonale, en substance, d'avoir ignoré la directive interne de la banque, singulièrement en ce qu'elle fait dépendre l'octroi du bonus de l'absence de résiliation au moment de la communication de son montant. Les juges cantonaux auraient également omis de tenir compte des déclarations du demandeur sur la date habituelle de la communication par la banque du montant du bonus, ainsi que sur la pratique dans le milieu bancaire quant au versement d'un bonus en cas de changement d'emploi. Enfin, la cour cantonale, en fixant le bonus dû au demandeur à 96'875 fr., aurait ignoré le montant de son salaire annuel qui s'élevait à 200'000 fr. en 2002.

L'inadvertance manifeste doit être causale, c'est-à-dire porter sur une constatation qui peut influer sur le sort du recours (Poudret, COJ II, Berne 1990, n. 1.6.2 ad art. 55 OJ). Or, en l'espèce, on ne voit pas que les points soulevés par la défenderesse puissent avoir une influence sur l'issue du litige.
3.
Sur le recours joint du demandeur:
3.1 Le recourant par voie de jonction conteste le montant du bonus qui lui a été alloué par la cour cantonale. Celle-ci a estimé que le demandeur avait droit, pour l'exercice 2002, uniquement à la partie usuellement rétribuée en espèces, qui a atteint, en 2000 et 2001, 155'000 fr., soit la moitié du bonus de 310'000 fr. au total. Selon la cour cantonale, ce montant doit être adapté à l'évolution des bonus perçus dans le service auquel le demandeur était rattaché. Elle a ainsi procédé à une comparaison avec les bonus versés à un directeur de ce service, qui se sont élevés à 200'000 fr. pour les exercices 2000 et 2001, puis, en raison de la baisse des résultats de la banque, à 120'000 fr. ou 130'000 fr. pour l'exercice 2002, ce qui représente, en moyenne, 125/200èmes de chaque exercice précédent. Appliquée au bonus réduit du demandeur, le montant résultant de cette proportion est de 96'875 fr. (125/200èmes de 155'000 fr.).
3.2 Les dispositions contractuelles de la banque permettant de tenir compte de l'évolution de ses affaires pour le calcul du bonus, c'est à juste titre que l'arrêt cantonal retient, pour l'exercice 2002, la réduction du bonus de l'ordre de 40 à 50%, opérée à l'égard de tous les employés de la banque.

En revanche, la distinction faite par la cour cantonale entre une partie obligatoire du bonus, qui constituerait un élément du salaire dépendant de la performance, et une partie optionnelle du bonus, qui tendrait à récompenser la fidélité de l'employé demeurant au service de son employeur, ne convainc pas en l'espèce (cf. à ce sujet arrêt 4C. 325/2002 du 24 janvier 2003, spéc. consid. 3.2). En effet, la conception de la cour cantonale aboutit à une qualification aléatoire du bonus, car tributaire du choix de l'employé entre un bonus composé entièrement d'actions ou un bonus perçu pour moitié en espèces. Ce choix relève bien plus des modalités du paiement du bonus, ce qui ressort du reste clairement de la circulaire (valable dès le 1er janvier 1999) relative au nouveau

système de rémunération.

En tant qu'élément variable du salaire dans sa totalité, le montant du bonus dû au demandeur pour l'exercice 2002 doit ainsi être calculé sur la base de 310'000 fr. Il s'élève, par conséquent, à 193'750 fr. (125/200èmes de 310'000 fr.). Le travailleur n'ayant pas consenti pour cet exercice à la perception d'une partie de son bonus en actions, il peut prétendre au versement dudit montant en espèces.
Ce moyen est donc partiellement admis.
4.
4.1 Invoquant la violation des art. 6 et 322 CO, le demandeur prétend qu'il a subi un dommage du fait qu'il s'est vu octroyer, à titre de paiement partiel de son bonus pour les années 1998 à 2001, un certain nombre d'actions de la banque, sans y avoir consenti. Celles-ci étaient bloquées pendant quatre ans depuis la date de leur octroi, mais le demandeur en recouvrait la pleine disposition à la fin des rapports contractuels. Le préjudice résultant de la différence de valeur desdites actions entre les dates successives de leur octroi et la date de leur libération à la fin des rapports contractuels s'élèverait à 194'296 fr.

Se référant à l'arrêt 4C.244/2004 du 25 octobre 2004, le demandeur conteste avoir accepté expressément un versement différé, voire aléatoire de tout ou partie de sa rémunération, telle qu'introduite par la circulaire valable dès le 1er janvier 1999. L'arrêt précité pose (consid. 3.1) que le silence du travailleur ne peut être interprété comme une acceptation de l'offre que si celle-ci lui est entièrement favorable. Si tel est le cas, le contrat est réputé conclu lorsque l'offre n'est pas refusée dans un délai convenable.
4.2 En l'espèce, le nouveau mode de rémunération prévoyant le paiement partiel du bonus annuel en actions a été introduit par la banque en 1999 déjà. Si le demandeur n'entendait pas percevoir une partie de son bonus en actions, il aurait dû, en vertu du principe de la bonne foi, protester auprès de la banque à la réception de celui-ci. Dès lors qu'il a (tacitement) accepté pendant plusieurs années, soit pour les exercices 1998 à 2001, de percevoir des actions, il est malvenu de faire valoir, ultérieurement durant la procédure et en fonction de l'évolution des cours en bourse, un dommage dû à la perte de leur valeur intervenue entre-temps (cf. ATF 129 III 493 consid. 5.1 p. 498 et les arrêts cités; dans ce sens Dominique Portmann, Mitarbeiterbeteiligung, Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen im schweizerischen Arbeitsrecht, Thèse Bâle, in: Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht, Berne 2005, p. 173 s., n. 227).

Ce moyen doit donc être rejeté.
5.
Au vu de ce qui précède, le recours principal doit être rejeté et le recours joint partiellement admis. La valeur litigieuse dépassant 30'000 fr. à l'ouverture de l'action, la procédure fédérale n'est pas gratuite (cf. art. 343 al. 1 et 2 CO; ATF 115 II 30 consid. 5b). La défenderesse doit au demandeur la somme de 193'750 fr., alors que celui-ci, sur un total de 394'296 fr. réclamés, n'a pas obtenu la somme de 200'546 fr. Partant, il se justifie de répartir les frais pour moitié entre les parties et de compenser les dépens (art. 156 al. 3 OJ). L'affaire sera par ailleurs renvoyée à la cour cantonale pour qu'elle se prononce à nouveau sur les frais de la procédure cantonale (cf. art. 157 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.
Le recours principal est rejeté.
2.
Le recours joint est partiellement admis et l'arrêt attaqué annulé.
3.
L'arrêt attaqué est réformé en ce sens que la défenderesse doit payer au demandeur 193'750 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2003.
4.
La cause est renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les frais de la procédure cantonale.
5.
Un émolument judiciaire total de 11'500 fr. est mis pour moitié à la charge de chacune des parties.

6.
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 30 mai 2005
Au nom de la Ire Cour civile
du Tribunal fédéral suisse
Le président: La greffière: