

4C.340/2005 /ech

Arrêt du 24 janvier 2006  
Ire Cour civile

MM. les Juges Corboz, président, Nyffeler et Favre.  
Greffière: Mme Cornaz.

Banque X. \_\_\_\_\_ AG,  
défenderesse et recourante, représentée par Me Nicolas de Gottrau,

contre

A. \_\_\_\_\_,  
demandeur et intimé, représenté par Me Paolo Castiglioni.

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  
26 août 2005.

Faits:

A.

La Banque X. \_\_\_\_\_ SA (ci-après: la banque) a engagé A. \_\_\_\_\_ en qualité de Senior Relationship Manager, avec effet au 1er octobre 2001, pour son bureau de Genève. Le salaire annuel convenu était de 201'000 fr., auquel s'ajoutait une compensation annuelle de 7'500 fr. pour les frais. L'art. 6 du contrat de travail prévoyait qu'un bonus pouvait être versé pour l'année écoulée, une fois par an, en fonction du bon vouloir de la banque, du département de l'employé et de la performance de celui-ci. Deux des quatre clauses additionnelles au contrat de travail ont la teneur suivante:

"1. Pour l'année 2002, nous garantissons, à titre exceptionnel par rapport aux conditions générales du contrat de travail concernant le paiement de bonus, un bonus de 150'000 fr.

2. La garantie du bonus mentionné est soumise à la condition que vous soyez toujours employé, sans qu'un avis de résiliation ait été donné, à la date de paiement du bonus, laquelle est fixée normalement au mois de mars de l'année suivante."

A. \_\_\_\_\_ devait apporter à la banque 100 millions d'avois sous gestion, au plus tard le 30 septembre 2003. Insatisfaite des résultats de l'employé, qui n'avait pas amené un seul client depuis son engagement, la banque l'a licencié le 7 octobre 2002 à échéance du 31 janvier 2003.

B.

Le 28 mai 2004, A. \_\_\_\_\_ a assigné la banque en paiement du bonus de 150'000 fr., avec intérêt à 5% dès le 31 mars 2002 (recte: 2003), devant la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.

Par jugement du 2 mars 2005, le Tribunal des prud'hommes l'a entièrement débouté.

Saisie par A. \_\_\_\_\_ et statuant par arrêt du 26 août 2005, la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes a condamné la banque à verser à son ancien employé le montant brut de 150'000 fr. avec intérêt à 5% dès le 31 mars 2003, en invitant la partie qui en a la charge à opérer "les déductions sociales, légales et usuelles".

En substance, la cour cantonale a retenu que, dans la mesure où le versement

de la gratification était garanti et son échéance fixée d'avance, elle présentait les caractéristiques d'un élément de salaire et ne dépendait pas, pour la première année d'emploi, du chiffre d'affaires provenant de l'activité de l'employé. Les différents éléments de rémunération de ce dernier, pour 2002, y compris le bonus de 150'000 fr., permettaient au collaborateur d'obtenir un revenu équivalant à celui qu'il gagnait auprès de son précédent employeur. Enfin, vu la qualité de salaire du bonus de 150'000 fr. pour l'année 2002, cette somme était due dans son intégralité, puisque l'employé était toujours au service de la banque à la fin de l'exercice 2002. L'art. 322d al. 2 CO ne s'appliquait pas en l'espèce.

C.

La banque (la défenderesse) interjette un recours en réforme au Tribunal fédéral. Elle conclut à la réforme de l'arrêt entrepris dans le sens du rejet de la demande de A. \_\_\_\_\_, avec suite de dépens.

A. \_\_\_\_\_ (le demandeur) propose le déboutement de la banque de toutes ses conclusions, ce qu'il faut considérer comme une conclusion en rejet du recours, avec suite de dépens.

**Le Tribunal fédéral considère en droit:**

1.

1.1 Interjeté par la 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 soumis à l'examen du Tribunal fédéral 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 (art. 43 al. 1 OJ). En revanche, il ne permet pas de se plaindre de la violation directe d'un droit de rang constitutionnel (art. 43 al. 1 2e phrase OJ), ni de la violation du droit cantonal (ATF 127 III 248 consid. 2c p. 252). Saisi d'un tel recours, le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique 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 faille rectifier des constatations reposant sur une inadvertance manifeste (art. 63 al. 2 OJ) ou 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).

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 130 III 102 consid. 2.2 p. 106, 136 consid. 1.4). 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 en réforme n'est pas ouvert pour remettre en cause l'appréciation des preuves et les constatations de fait qui en découlent (ATF 130 III 136 consid. 1.4; 129 III 618 consid. 3).

1.3 Au surplus, la juridiction de réforme ne peut aller au-delà des conclusions des parties; en revanche, elle n'est liée ni par les motifs développés par celles-ci (art. 63 al. 1 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 411 consid. 3.2.2 p. 415), ni par l'argumentation juridique adoptée par la cour cantonale (art. 63 al. 3 OJ; ATF 130 III 136 consid. 1.4; 128 III 22 consid. 2e/cc p. 29).

2.

Invoquant l'art. 322d CO, la défenderesse reproche à la cour cantonale d'avoir considéré à tort le montant de 150'000 fr. comme étant un élément du salaire plutôt qu'une gratification et de n'avoir pas retenu que son versement n'interviendrait que si les rapports de travail n'étaient pas résiliés par l'une ou l'autre des parties à la date de son paiement, prévu pour mars 2003, condition qui n'était pas remplie dès lors que l'employé avait été licencié à l'échéance du 31 janvier 2003.

2.1 Une gratification, aux termes de l'art 322d al. 1 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 (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620 et la référence citée), 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 (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620; 129 III 276 consid. 2 p. 278). Dans les deux cas, la gratification peut consister dans une somme d'argent ou dans des prestations en nature (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620 et la référence citée).

La gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Par conséquent, 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 consid. 5.2 p. 621; 129 III 276 consid. 2.1 p. 279).

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. Ainsi, 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. 279 s.).

Lorsque le contrat prévoit le versement d'une somme déterminée pour une année précisément désignée, indépendamment des résultats effectifs de la société et de l'activité de l'employé, cette rétribution est assimilée à un salaire et non pas à une gratification au sens de l'art. 322d al. 1 CO, puisque le montant et l'échéance sont inconditionnels (cf. arrêt 4C.178/2002 du 13 septembre 2002, consid. 4 in fine; 4C.359/1995 du 6 décembre 1995, publié in JAR 1997 p. 124, consid. 2a).

2.2 A titre liminaire, il convient de relever que, dans la présente espèce, les parties ont longuement discuté la question de savoir si le bonus pour l'année 2002 devait être qualifié de gratification ou de partie du salaire. Ce débat a été engagé essentiellement pour déterminer si l'art. 322d al. 2 CO - qui 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 - était ou non applicable. Cette disposition ne concerne cependant que l'hypothèse d'une prestation pro rata temporis dans le cas d'une extinction du contrat avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale. En l'occurrence, il apparaît toutefois d'emblée que le litige porte sur le bonus pour l'année 2002 et que le travailleur a occupé son poste pendant toute cette année-ci. Il n'est donc pas question d'un bonus pro rata temporis et toute discussion

sur l'application ou non de l'art. 322d al. 2 CO est sans pertinence.

2.3 Cela étant, il s'agit d'interpréter la clause spéciale prévue entre les parties, dont il résulte que le paiement du bonus pour 2002 est soumis à la condition que le travailleur soit toujours employé de la banque, sans qu'un avis de résiliation n'ait été donné à la date de paiement du bonus, soit normalement au mois de mars 2003.

2.4 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 131 III 606 consid. 4.1 p. 611; 128 III 419 consid. 2.2 p. 422). Déterminer ce qu'un cocontractant savait et voulait au moment de conclure relève des constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral (ATF 131 III 606 consid. 4.1 p. 611; 128 III 419 consid. 2.2 p. 422).

Si la cour cantonale parvient à se convaincre d'une commune et réelle intention des parties, il s'agit d'une constatation de fait qui, sous réserve des exceptions prévues aux art. 63 al. 2 et 64 OJ, ne peut être remise en cause dans un recours en réforme (ATF 131 III 606 consid. 4.1 p. 611; 128 III 419 consid. 2.2 p. 422). La recherche de la volonté réelle des parties est qualifiée d'interprétation subjective (ATF 131 III 606 consid. 4.1; 125 III 305 consid. 2b p. 308).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 131 III 268 consid. 5.1.3 p. 276, 606 consid. 4.1 p. 611; 130 III 417 consid. 3b p. 424). Il doit être rappelé que le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2 p. 424 s.; 129 III 118 consid. 2.5 p. 122).

L'application du principe de la confiance est une question de droit que le Tribunal fédéral, saisi d'un recours en réforme, peut examiner librement (ATF 131 III 217 consid. 3 p. 219, 268 consid. 5.1.3 p. 276; 606 consid. 4.1 p. 611). Pour trancher cette question de droit, il faut cependant se fonder sur le contenu de la manifestation de volonté et sur les circonstances, lesquelles relèvent en revanche du fait (ATF 131 III 268 consid. 5.1.3 p. 276; 130 III 417 consid. 3.2 p. 425).

2.5 En l'espèce, les parties divergent sur le sens à attribuer aux clauses litigieuses, qu'il sied dès lors d'interpréter en application du principe de la confiance.

A cet égard, on relèvera que l'employeur a tout d'abord, dans une clause spéciale, garanti le paiement du bonus pour 2002. La cour cantonale a retenu que les parties voulaient ainsi que le travailleur reçoive, la première année - soit en 2002 -, un salaire correspondant à celui payé par son précédent employeur. On ne peut donc pas interpréter la clause suivante, relative à la condition, en ce sens que l'employeur pourrait, selon son bon plaisir, résilier le contrat et exclure ainsi le paiement du bonus. Une telle interprétation serait en contradiction avec l'idée d'une garantie de l'employeur, exprimée à la clause précédente, qui suppose un véritable engagement auquel le travailleur pouvait se fier. Cette interprétation serait aussi contraire au but de ces dispositions qui était de garantir au travailleur qu'il recevrait en principe une rémunération en 2002 correspondant au salaire que lui versait son précédent employeur. Il faut

donc admettre que l'avis de résiliation, dont parle la condition, ne peut viser qu'une résiliation par le travailleur, éventuellement une résiliation par l'employeur pour de justes motifs imputables au travailleur ou, au moins, pour faute grave de celui-ci. Cette interprétation est la seule qui soit compatible avec l'idée d'une "garantie" de l'employeur exprimée à la clause précédente.

Que le travailleur n'ait pas atteint, la première année, les performances espérées - alors que celles-ci ne faisaient pas l'objet d'une condition dûment prouvée - ne saurait faire obstacle au versement du bonus pour 2002, faute de quoi la "garantie" de l'employeur, exprimée à la clause précédente, se trouverait vidée de sa portée.

Il s'ensuit que l'arrêt attaqué, dans son résultat, ne viole pas le droit fédéral, de sorte que le recours doit être rejeté.

3.

Comme la valeur litigieuse, calculée selon la prétention à l'ouverture de l'action (ATF 115 II 30 consid 5b p. 41), dépasse le seuil de 30'000 fr., la procédure n'est pas gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO). Compte tenu de l'issue du litige, les frais et dépens seront mis à la charge de la défenderesse, qui succombe (art. 156 al. 1 et 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté.

2.

Un émolument judiciaire de 5'500 fr. est mis à la charge de la défenderesse.

3.

La défenderesse versera au demandeur une indemnité de 6'500 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 2006

Au nom de la Ire Cour civile  
du Tribunal fédéral suisse

Le président: La greffière: