ATF 142 III 456 | TF, 22.06.2016, 4A_557/2015*

Faits

La directrice d'une banque perçoit une rémunération qui se compose comme suit : un salaire fixe, un salaire variable et un bonus discrétionnaire en fonction des revenus générés par les fonds de placement de la banque. Pour l'année 2011, la rémunération totale s'élève pour à 750'000 francs. Entre le 1er janvier 2012 et le 31 mai 2012, date à laquelle la directrice a démissionné, elle a touché la somme de 150'000 francs. La directrice a donc perçu 900'000 francs entre le 1er janvier 2011 et le 31 mai 2012.

La directrice ouvre action contre la banque devant le Tribunal des prud'hommes en paiement de 2'200'000 francs au titre de salaire variable pour la période 2011 et 2012. En substance, la directrice soutient que le bonus doit être qualifié comme du salaire variable et non comme une gratification. Le Tribunal des prud'hommes qualifie le bonus comme un salaire variable et condamne la banque à verser 1'800'000 francs à la directrice. La banque fait appel à la Cour de justice. Celle-ci qualifie le bonus non pas comme un salaire variable, mais comme une gratification. Ainsi, la Cour de justice abaisse le montant dû par la banque à la directrice à 200'000 francs.

La directrice exerce un recours matière civile au Tribunal fédéral. La Cour de justice ayant qualifié de gratifications les revenus générés par les fonds de placement, le Tribunal fédéral doit trancher si, par exception, ces revenus doivent être requalifiés en éléments (variables) du salaire (art. 322d CO).

Droit

En cas de revenus supérieurs, le Tribunal fédéral estime qu'un bonus élevé en comparaison du salaire, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être, par exception, considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. La gratification (art. 322d CO) doit en effet rester accessoire par rapport au salaire (art. 322 s. CO). Le but visé par la jurisprudence est le besoin de protection du travailleur (ATF 141 III 407, c. 4.3.2, www.lawinside.ch/88).

Lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, une restriction de la liberté contractuelle des parties (fondée sur le caractère accessoire de la gratification) n'est plus justifiée par le besoin de protection de l'employé. Dans ce cas, il n'y a pas lieu d'admettre l'exception : le bonus reste toujours une gratification, laquelle demeure au bon vouloir de l'employeur.

Le salaire d'un employé doit être qualifié de très haut lorsque sa rémunération dépasse cinq fois le salaire médian suisse. En principe, c'est les revenus effectivement perçus par l'employé *durant l'année* qu'il faut prendre en considération (ATF 141 III 407, c. 4.3.2, www.lawinside.ch/88). Exceptionnellement, le Tribunal fédéral considère que l'on peut tenir compte de la rémunération effectivement perçue *durant la période litigieuse*. Cette méthode est selon le Tribunal fédéral plus adaptée lorsque, comme en l'espèce, l'employé a exercé son activité seulement pendant quelques mois durant la seconde année litigieuse.

En l'occurrence, la directrice a exercé son activité durant toute l'année 2011 et seulement cinq mois en 2012. Ainsi, il convient de se fonder sur l'ensemble de la rémunération qu'elle a perçu durant la période litigieuse (17 mois). Il est établi que, sur l'ensemble de cette période, la directrice a touché 900'000 francs.

Pour calculer la valeur seuil en fonction du salaire médian suisse durant cette même période, il faut additionner la valeur seuil pour 2011 (12 mois) et celle relative à 2012 (5 mois). Selon les statistiques mises à disposition par l'Office fédéral de la statistique et le calcul effectué par le Tribunal fédéral, le seuil au-delà duquel on est en présence d'un très haut revenu pour la période litigieuse est de 500'000 francs.

Pour cette période de 17 mois (1er janvier 2011 au 31 mai 2012), la rémunération perçue par l'employée (900'000 francs) est supérieure à la valeur seuil portant sur la même période (500'000 francs). Par conséquent, le bonus de la directrice reste une gratification.

Dès lors, le Tribunal fédéral rejette le recours.

Proposition de citation : Tobias Sievert, La requalification d'une gratification en salaire variable en cas de très haut salaire (art. 322d CO), in: https://lawinside.ch/279/