

TF, 19.02.2025, 4A_506/2023

Une rémunération dont le montant est fixé à l'avance, payable à des échéances déterminées et indépendante de l'appréciation de l'employeur doit être qualifiée de salaire. Pour cette raison, une clause subordonnant le paiement du salaire à la condition que le travailleur soit encore employé à une certaine date est illicite et nulle (art. 20 CO).

Faits

Le 2 septembre 2019, une société engage un travailleur pour un salaire annuel de CHF 448'800. Le contrat prévoit également un bonus discrétionnaire ainsi qu'une indemnité de compensation pour des actions restreintes (*Restricted Stock Units* ou RSU) non perçues dans son précédent emploi. Cette indemnité de CHF 700'000 est payable en trois tranches égales : la première à l'engagement, la deuxième après 12 mois de service et la troisième après 24 mois de service.

Moins d'une année après l'engagement du travailleur, la société doit licencier collectivement tous ses employés en raison de la dégradation de sa situation financière. Le contrat du travailleur est ainsi résilié au 31 août 2020. Dans ce cadre, la société propose de lui verser un montant comprenant le paiement de la deuxième tranche des RSU. Le travailleur conteste ce montant et réclame également le paiement de la troisième tranche....

[Lire la suite](#)