

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 7 avril 2009

---

Présidence de M. COLOMBINI, président

Juges : MM. Giroud et Denys

Greffier : Mme Bourckholzer

[...]

\*\*\*\*\*

**Art. 322d CO; 451 ch. 2, 452 al. 2, 465 al. 1, 471 al. 3 CPC; 46 LJT**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **Z.**\_\_\_\_\_, à Troistorrents, contre le jugement rendu le 17 octobre 2008 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant le recourant d'avec **M.**\_\_\_\_\_, à Lausanne.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 17 octobre 2008, dont la motivation a été notifiée aux parties le 3 février 2009, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions du demandeur Z.\_\_\_\_\_ (I) et rendu sa décision sans frais ni dépens ().

La cour de céans fait sien dans son entier l'état de fait du jugement qui est le suivant :

"1. Par contrat de travail du 15 juillet 2007, M.\_\_\_\_\_ -société inscrite au Registre du commerce le 27 avril 2006, dont le siège est à [...] et qui a pour but la définition des stratégies de vente et marketing pour les affaires du Groupe [...] (produits relatifs à l'approvisionnement, traitement, stockage et enrichissement de l'eau, ainsi que produits relatifs à la gestion thermique et aux isolations), ainsi que le développement, l'acquisition, la production et la distribution de produits y relatifs - (ci-après : la défenderesse) a engagé Z.\_\_\_\_\_ (ci-après : le demandeur) en qualité de chef comptable dès le 1er août 2007.

Ledit contrat comportait un article 2 intitulé "REMUNERATION". Selon l'article 2.1, le salaire annuel brut du demandeur était de 125'000 fr., payable en douze fois. L'article 2.2 prévoyait que l'employeuse contribuerait à l'assurance maladie de l'employé à raison de 3'600 fr. par an et à celle des membres de sa famille (épouse et enfants) à concurrence de 900 fr. par an. Aux termes de l'article 2.3, "Employee shall be entitled to participate in a Bonus Plan with the bonus percentage target of 10 % of his annual salary to be paid annually in March of the following calendar year, based on objectives established by the manager". Enfin, l'article 2.4 disposait "Further Payments : Unless otherwise expressly agreed upon in writing, the payment of any other gratuities, profit shares, premiums or other extra payments shall be on a voluntary basis, subject to the provision that even repeated payments without the reservation of voluntary shall not create any legal claim for the Employee, either in respect to their cause or their amount, either for the past or for the future".

2. L'instruction a permis d'établir que lors des négociations précontractuelles en avril 2007, le demandeur avait parlé des conditions de rémunération dont il bénéficiait dans le cadre de son précédent emploi - à savoir un salaire annuel brut de 117'000 fr., une participation mensuelle à l'assurance maladie de 150 fr. et un bonus pouvant atteindre 10 % du salaire annuel brut en fonction du résultat de l'entreprise et du groupe ainsi que des performances de l'employé par rapport à des objectifs fixés par écrit au départ, que le demandeur avait effectivement touché à concurrence de 8 % pour 80 % à 85 % d'atteinte des objectifs

personnels - et qu'il voulait les mêmes. La question du bonus n'avait toutefois pas été évoquée plus précisément lors du recrutement du demandeur. Le témoin R. \_\_\_\_\_ - qui œuvre au sein de (sic) groupe de la défenderesse depuis douze ans, est employé de celle-ci à Lausanne depuis le 1er janvier 2008 en qualité de contrôleur financier et a fait partie des personnes qui ont reçu le demandeur, dont il était le supérieur, lors de son entretien d'embauche - a déclaré à cet égard qu'il avait été dit à celui-ci que la rémunération comportait une part fixe et une part variable en fonction des objectifs. C'est le lieu de préciser que le demandeur remet en cause la force probante du témoignage de R. \_\_\_\_\_, compte tenu de sa qualité d'employé de la défenderesse ; le témoin a toutefois semblé digne de foi aux yeux du Tribunal, qui ne voit pas de raison particulière d'écarter ses déclarations en bloc et comptera donc néanmoins ce témoignage au nombre des éléments lui permettant de former sa conviction. Cela étant, il a été établi que la pratique de la société en matière de bonus n'avait pas été expliquée au demandeur au moment de son engagement ; ce n'est qu'au mois de mars 2008 que la défenderesse lui a fait savoir par téléphone - explications confirmées par écrit au mois d'avril 2008 - que le bonus n'était payé que dans l'hypothèse où le collaborateur était toujours employé par la société au moment du paiement, soit en mars de l'année suivant celle de référence, et qu'en cas de démission de l'employé pendant l'année de référence ou avant le paiement effectif du bonus éventuellement dû, l'employeur se réservait le droit de ne pas payer de bonus.

3. Le demandeur a allégué qu'aucun objectif ne lui avait été assigné en relation avec le bonus. Pour sa part, la défenderesse a admis que les objectifs n'avaient pas été fixés au départ de façon formelle, par écrit, mais elle a exposé qu'ils s'étaient présentés en cours de route, qu'ils avaient été discutés au fur et à mesure lors de réunions, qu'ils étaient selon elle clairs pour le demandeur, et qu'ils consistaient en résumé à tenir la comptabilité de la société en Suisse. A cet égard, le témoin R. \_\_\_\_\_ a expliqué que les objectifs ne pouvaient être déterminés d'emblée dans une société en cours de formation, pour des raisons pratiques ; toutefois, le simple descriptif du poste du collaborateur donnait selon lui des indications sur les objectifs à atteindre.

Cela étant, la défenderesse a produit un rapport d'audit interne du 20 septembre 2007 qui, selon elle, montrait que des choses devaient être corrigées, indiquait ce qu'il fallait faire et pour quand et valait analyse de la situation et fixation d'objectifs au demandeur. Le document en question fait état de six points ("Adjustments to the Reported Principal Hyperion Balance Sheet", "Creation and Review of the Aged Receivable Reports", "Accounts Payable Blocked Vendor Review", "Purchase Order Procedures", "Fixed Asset Inventory" et "Inventory Reconciliations") dont la responsabilité était assignée au demandeur - dont il a été établi qu'il devait l'assumer à la place de son supérieur, qui n'était pas encore en poste à Lausanne à ce moment-là - avec fixation de "Targeted Completion Date". Dans un courriel du 1er novembre 2007, le demandeur s'est déterminé quant à ces échéances. Le demandeur a contesté que le rapport d'audit interne, dont il relève qu'il était adressé à la société, à savoir au "financial manager" ce qui n'était pas sa fonction,

ait eu pour vocation de lui fixer des objectifs personnels, précisé qu'il ne lui avait pas été présenté comme tel et soutenu qu'il s'agissait uniquement d'un document interne définissant ce que la société voulait atteindre. Pour sa part, la défenderesse a exposé que quand l'audit "redescendait", il se traduisait par des objectifs fixés aux employés. A ce propos, le témoin R. \_\_\_\_\_ a déclaré que la vocation de ce genre de rapports était le contrôle de l'exactitude des comptes et que le demandeur devait veiller au respect des procédure (sic) ; l'audit avait donné lieu à un transfert d'objectifs au demandeur ; une personne pouvait contester les points évoqués lors de l'audit ; celui-ci avait fait l'objet d'une discussion avec le demandeur, auquel des objectifs avaient ainsi été fixés ; pour le témoin, il était clair que le demandeur se sentait responsable de ces objectifs ; ceux-ci n'avaient jamais été atteints, que ce soit aux échéances fixées ou au départ du demandeur.

La défenderesse a en outre versé au dossier différents courriels du ou au demandeur, dans lesquels il était en particulier demandé à celui-ci de payer des factures, de contrôler des paiements, d'annuler des écritures ou de vérifier l'exactitude de dépenses ou d'autres données. Le demandeur a expliqué que le blocage de certaines factures était dû à des dysfonctionnements du système et que les problèmes de paiement tenaient principalement aux erreurs des coordonnées bancaires devant être fournies par les diverses entités ; il existait une possibilité de lancer des paiements automatiques, mais qui fonctionnait partiellement vu le manque de rigueur du paramétrage (coordonnées bancaires, code monnaie, etc.).

D'une manière générale, le demandeur a soutenu que la défenderesse ne lui aurait jamais rien reproché et ne l'aurait jamais mis en demeure ou averti. A cet égard, R. \_\_\_\_\_ a expliqué lors de son audition en qualité de témoin qu'il rencontrait le demandeur tous les mois et avait une confiance limitée dans le travail qu'il réalisait ; les objectifs attendus de celui-ci n'avaient pas tous été atteints, mais seulement un tiers ou une moitié ; on lui reprochait le manque de suivi des dossiers, notamment pour ce qui était du suivi avec les fournisseurs, cela se produisait systématiquement ; il avait écrit des courriels au demandeur contenant les reproches qui lui étaient faits, documents qui avaient été détruits automatiquement par le système informatique au bout de trois mois - raison pour laquelle la défenderesse n'a pas été en mesure de les produire - ; il y avait également eu des échanges téléphoniques et des discussions avec le demandeur pour ce qui était du suivi des dossiers.

4. Par lettre du 28 janvier 2008 donnant suite à une discussion du 24 jan-vier 2008, le demandeur a confirmé à R. \_\_\_\_\_ qu'il ne désirait plus continuer à travailler pour la défenderesse et ceci avec effet immédiat ; il tenait à préciser qu'il avait aimé travailler avec lui et les autres collaborateurs de la société, mais que le travail en lui-même ne lui permettait malheureusement pas de s'épanouir comme il pouvait s'y attendre.

5. Par lettre de son assurance de protection juridique du 21 avril 2008, le demandeur a réclamé à la défenderesse le paiement d'un bonus

pour l'année 2007, au prorata sur cinq mois. Par courrier du 23 avril 2008, la défenderesse a refusé d'y donner suite. Les parties ont réaffirmé leur position respective par lettres des 8 et 22 mai 2008.

6. Le 2 juillet 2008, le demandeur a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, concluant à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer la somme de 5'280 fr. 35 avec intérêt à 5 % l'an dès le 3 mai 2008.

Lors de l'audience préliminaire du 30 juillet 2008, la conciliation a été vainement tentée. D'entente entre parties, l'article 2.3 du contrat de travail du 15 juillet 2007 a été traduit comme il suit : "L'employé aura le droit de participer à un plan de bonus avec le pourcentage de bonus cible de 10 % de son salaire annuel, payable annuellement en mars de l'année calendaire suivante, sur la base des objectifs établis par le manager". Le demandeur a confirmé ses conclusions en précisant que le montant réclamé était de 5'208 fr. 35 en lieu et place de 5'280 fr. 35. La défenderesse, représentée par H. \_\_\_\_\_, directeur des ressources humaines, a conclu à libération.

(...)".

En droit, les premiers juges ont considéré en bref que, n'étant plus en poste au mois de mars 2008, le demandeur ne pouvait prétendre au versement d'une gratification prorata temporis pour l'année précédente, et qu'en outre, il n'avait de toute façon pas démontré avoir répondu aux attentes de son employeuse.

**B.** Par acte motivé du 3 mars 2009, le demandeur a recouru contre le jugement et conclu, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que la défenderesse est sa débitrice et lui doit la somme de 5'280 fr. 35 plus intérêt à 5 % l'an dès le 3 mai 2008.

**En droit :**

**1.** Le litige qui divise les parties relève du contrat de travail. Il est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la LJT (loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail, RSV 173.61).

L'art. 46 al. 1 LJT ouvre la voie des recours en nullité (art. 444 et 445 CPC [Code de procédure civile du 14 décembre 1966, RSV 270.11]) et en réforme (art. 451 ch. 2 CPC) au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes. Sous réserve des articles 47 à 52 LJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 LJT).

Interjeté en temps utile, le recours, qui tend à la réforme, est recevable.

**2.** Lorsqu'elle est saisie d'un recours en réforme interjeté contre un jugement principal rendu par un tribunal de prud'hommes, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC). Les parties ne peuvent toutefois pas articuler de faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'article 456a CPC (art. 452 al. 1ter CPC).

Le Tribunal cantonal revoit ainsi la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Il développe donc son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il n'y a pas lieu de le

compléter, ni de procéder à une instruction complémentaire, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

**3.** Le recourant soutient que la clause contractuelle prévue sous chiffre 2.3, où il est question d'un « Bonus », ne vise pas une gratification mais lui confère un droit à un salaire. Les premiers juges ont considéré, quant à eux, que seule une gratification avait été convenue, à laquelle le recourant n'avait pas droit compte tenu de la résiliation de son contrat de travail avant l'échéance d'une année civile.

Le terme anglais « bonus » signifie en français une gratification, un sursalaire, une prime, ou encore une allocation, une indemnité (Herbst/Readett, Dictionnaire des termes commerciaux, financiers et juridiques, vol. 1, 4<sup>ème</sup> éd., Thoune 1985, p. 125).

Selon ses caractéristiques, le bonus sera considéré soit comme une gratification au sens de l'art. 322d CO, soit comme un élément du salaire (art. 322 CO), pouvant revêtir la forme d'une participation au résultat de l'exploitation (art. 322a CO). Le régime des gratifications est beaucoup plus flexible que les règles applicables aux éléments du salaire. Ainsi, contrairement au salaire, la gratification dépend, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur. Si elle n'a pas été convenue expressément ou par acte concluant, elle est entièrement facultative et, si un versement a été convenu, l'employeur est tenu d'y procéder, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer. Il est admis que l'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions, par exemple, à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat. De plus, si les rapports de travail ont pris fin avant l'échéance de la gratification, le salarié ne peut prétendre à un montant prorata temporis que s'il en a été convenu ainsi (cf. art. 322d al. 2 CO; ATF 131 III 615 c. 5.2; TF 4C.426/2005 du 28 février 2006 c. 5.1 et les références citées).

Le recourant tire argument du texte de la clause litigieuse, selon lequel il aurait droit (« shall be entitled ») au bonus. C'est cependant omettre que celui-ci n'a été conçu que comme une cible en pourcent (« bonus percentage target ») du salaire annuel, de sorte que celui-ci ne pouvait rien avoir d'assuré. Ce pourcentage, à savoir 10 % du salaire annuel, parle d'ailleurs en faveur d'une gratification (ATF 129 III 276 c. 2.1, JT 2003 I 346).

Le recourant fait encore valoir qu'il n'est pas établi qu'il n'aurait pas atteint certains objectifs. Peu importe cependant, dès lors qu'en présence d'une gratification, l'employeur peut soumettre l'octroi de celle-ci à des conditions de son choix, ainsi la présence dans l'entreprise, ce qui est en l'espèce déterminant comme on le verra ci-dessous.

Quant au fait que la clause litigieuse s'opposerait à une clause suivante, où il est question d'autres paiements pour lesquels l'employeur garde un pouvoir discrétionnaire, les premiers juges ont considéré à juste titre qu'on ne pouvait déduire a contrario de la deuxième clause que la première ne conférait aucun pouvoir discrétionnaire à l'employeur : on peut adhérer à leurs motifs à ce sujet (cf. jgt, pp. 18 et 19; art. 471 al. 3 CO).

Le recourant est également mal fondé à invoquer le principe de la confiance, en relatant que, dans sa lettre du 22 mai 2008, l'employeur a déclaré que le bonus litigieux n'était pas une gratification au sens de l'art. 322d CO. En effet, on ne se trouvait alors pas au moment de la formation de la volonté des parties à la conclusion du contrat mais bien plutôt à l'ouverture du litige. Cette opinion juridique ne saurait être utilisée pour interpréter les termes de la convention. De toute manière, si cette déclaration a été émise, c'était en rapport avec le fait que ledit bonus ne dépendait pas du résultat de la société mais de l'atteinte de certains objectifs par le travailleur, de sorte que sa portée est restreinte.

Enfin, contrairement à ce que prétend le recourant, il n'y a pas de conséquence à tirer du fait que la clause litigieuse prévoyait qu'il était

« éligible » à participer à un plan de bonus, même si, dans une autre affaire, un terme semblable a pu conduire à retenir que la rémunération en cause était un élément du salaire. En effet, on ne peut pas faire abstraction de la jurisprudence susmentionnée, selon laquelle, à défaut d'accord particulier, lequel faisait défaut en l'espèce, une rémunération prorata temporis n'est pas due lorsque le travailleur quitte l'entreprise avant l'échéance annuelle.

Pour le surplus, les autres considérants développés par les premiers juges pour rejeter les prétentions du recourant (cf. jgt, pp. 20-21) peuvent être confirmés par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC).

**4.** Il s'ensuit que le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC et que le jugement doit être confirmé.

S'agissant d'un conflit de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais (art. 343 al. 2 et 3 CO; 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile, RSV 270.11.5]).

Par ces motifs,  
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
en application de l'art. 465 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais ni dépens.

**IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 7 avril 2009

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Nicolas Saviaux (pour Z.\_\_\_\_\_),
- Me Gilles Monnier (pour M.\_\_\_\_\_).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 5'280 francs 35.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours

constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, au :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :