

La qualification du bonus en cas de rémunération très élevée

Auteur : Camilla Jacquemoud

Date : 19 mai 2016

[ATF 142 III 381](#) | [TF, 14.04.2016, 4A_565/2015*](#)

Faits

Une société (défendeur) emploie un travailleur (demandeur) du 1er octobre 2009 au 31 mars 2013 pour un salaire annuel de 219'240 francs. En plus du salaire, le contrat de travail prévoit également le versement de bonus à discrétion de l'employeur. L'exercice annuel de la société s'étend du 1er avril au 31 mars. Après la fin des rapports de travail, le demandeur exige de la société le paiement de 266'000 francs à titre de bonus pour l'exercice 2012/2013. Le tribunal de première instance rejette sa demande, mais l'*Obergericht* l'admet partiellement. La société recourt alors auprès du Tribunal fédéral en demandant l'annulation du jugement de l'*Obergericht*.

Le Tribunal fédéral doit déterminer **si le bonus litigieux correspond à une gratification ou à un élément du salaire, ce qui suppose qu'on établisse si la rémunération découlant du contrat de travail était très élevée.**

Droit

Le bonus n'est pas défini par la loi et suppose d'examiner dans chaque cas si on doit le qualifier de gratification au sens de l'[art. 322d CO](#) ou d'un élément du salaire au sens de l'[art. 322 CO](#). En l'espèce, il est incontesté que l'octroi concret du bonus prévu par le contrat est laissé à la discrétion de l'employeur. On doit dès lors partir du principe que le bonus a été convenu comme paiement volontaire de la part de l'employeur. Déterminer si une telle rémunération laissée à l'appréciation de l'employeur représente une gratification ou un élément variable du salaire dépend du montant du revenu total découlant du contrat de travail et du rapport entre la rémunération volontaire et le salaire. Afin de conserver son caractère de rémunération extraordinaire, la gratification doit en effet rester accessoire par rapport au salaire et ne peut revêtir qu'une signification secondaire de la rémunération de l'employé. La véritable rémunération ne doit pas être accordée sous forme d'une gratification volontaire.

En présence d'une **rémunération globale modeste, un bonus d'un montant peu élevé par rapport au salaire peut déjà avoir le caractère d'un salaire variable.** En cas de **rémunération moyenne ou élevée, un bonus élevé, équivalent ou supérieur au salaire régulièrement versé, peut aussi, suivant les circonstances concrètes, représenter un élément variable du salaire,** malgré le caractère volontaire convenu.

En revanche, lorsque l'employé reçoit une **rémunération totale très élevée**, qui garantit de loin sa sécurité économique et dépasse nettement le coût de la vie, **le montant de la gratification par rapport au salaire n'est plus un critère décisif pour déterminer le caractère d'élément du salaire.** Dans ce cas, on doit dans tous les cas qualifier **la rémunération de gratification**, pour laquelle l'employé n'a aucun droit. Selon la jurisprudence, une rémunération très élevée est admise **lorsque le revenu découlant du contrat de travail dépasse le quintuple du salaire médian** (cf. [LawInside.ch/88](#)). Lors de la détermination du revenu découlant du contrat de travail, ni la raison des paiements (réguliers ou uniques, primes, gratifications, rémunération d'un projet particulier ou autre) ni la période ou l'exercice pour lequel ils sont censés être versés ne sont

déterminants. **Seuls les revenus effectivement reçus par l'employé pendant la période pertinente sont pris en compte.**

La période pertinente pour constater une rémunération très élevée se détermine en principe selon un salaire annuel. En l'espèce, la fin du contrat de travail coïncide avec la fin de l'exercice annuel de la société le 31 mars 2013. La période déterminante pour l'examen de la rémunération est donc de douze mois, soit du 1er avril 2012 au 31 mars 2013. Afin de déterminer si la limite du revenu très élevé a été atteinte pendant cette période, **il convient donc de rechercher quels montants ont été effectivement reçus par l'employé entre le 1er avril 2012 et le 31 mars 2013, indépendamment de la question de savoir s'ils ont été versés pour l'activité lors de l'exercice précédent (2011/2012).** Outre son salaire de base de 239'220 francs, l'employé a reçu en 2012 214'480 francs comme bonus pour l'exercice 2011/2012 et 30'000 francs comme première tranche du bonus pour l'exercice 2012/2013. **Sa rémunération totale s'est ainsi élevée à 483'700 francs, ce qui dépasse le quintuple du salaire médian suisse (367'725 francs).** Partant, **il a perçu une rémunération très élevée**, même sans le bonus litigieux réclamé pour l'exercice 2012/2013. Dans ces circonstances, **il n'a aucun droit à obtenir la prestation volontaire prévue par le contrat de travail** et la question du caractère accessoire et de la qualification comme élément variable du salaire du bonus ne se pose pas. Le recours est en conséquence admis et le jugement de première instance confirmé.

Note

Cet arrêt est un premier cas d'application de l'arrêt de principe du Tribunal fédéral ([ATF 141 III 407](#)) dans lequel il a retenu que dès que la rémunération totale de l'employé équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé), la part de bonus supérieure à cette valeur seuil constitue une gratification qui demeure au bon vouloir de l'employeur. Pour un résumé de cet arrêt, cf. Alborz Tolou, [LawInside.ch/88/](#).

Dans l'arrêt ici résumé, le Tribunal fédéral insiste sur le fait que, pour établir si le seuil a été dépassé, on doit se fonder sur la rémunération *totale* que l'employé a *effectivement* perçue durant la période déterminée.