

LA GRATIFICATION

Généralités

La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel. En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la gratification, celle-ci n'est due prorata temporis que s'il en a été convenu ainsi (art. 322d CO).

Caractère facultatif de la gratification

La gratification dépend au moins partiellement (quant au principe et/ou quant au montant) du bon vouloir de l'employeur. Cependant, selon le Tribunal fédéral (TF), il y a deux cas d'espèce dans lesquels la gratification perd son caractère facultatif:

1. L'employeur verse la gratification pendant au moins trois années consécutives sans faire de réserves. Si tel est le cas, la gratification devient obligatoire à partir de la 4^e année. Pour éviter cela, la réserve doit être faite à chaque versement. Il est vivement conseillé que les employeurs, qui ont intégré la réserve dans le contrat de travail ou le règlement de personnel, répètent la réserve à chaque versement.
2. L'employeur prononce une réserve à chaque versement pendant plus de 10 ans, mais la réserve n'est jamais appliquée, bien qu'il y ait une raison de le faire (prestations insuffisantes de la part des travailleurs, mauvaise marche des affaires, etc.). Si l'employeur montre qu'il se sent obligé de verser la gratification, le Tribunal pourrait considérer la réserve comme une «clause de style vide de sens» et, partant, comme une formule sans valeur juridique. Le versement d'une gratification deviendrait alors obligatoire.

Caractère accessoire de la gratification

La gratification doit être accessoire par rapport au salaire du travailleur. La jurisprudence n'avance pas de pourcentage fixe; plus le salaire est élevé, plus la gratification peut prendre une part importante dans la rémunération. Les Tribunaux ont par exemple admis une gratification de 25% pour un salaire de CHF 100'000.-. Si la gratification est régulièrement plus élevée que le salaire de base, elle ne peut plus être considérée comme accessoire.

Cependant, cette jurisprudence ne s'applique pas aux salaires très élevés. En effet, le TF a jugé que dans les cas où le salaire dépasse largement non seulement les coûts de la vie, mais aussi le salaire moyen (*in casu* plus de CHF 2 mio.), les parties peuvent librement convenir du montant de la gratification.

La gratification jugée non-accessoire devient, au moins partiellement, un élément de salaire obligatoire, mais variable.

Conclusion

L'employeur désireux de garder toute sa marge de manœuvre dans le domaine des gratifications fait non seulement une réserve lors de chaque versement, indépendamment d'une éventuelle réserve dans le contrat de travail ou le règlement de personnel, mais l'applique aussi de manière conséquente!