



Illustration: Christine Barf

Jugement

Bonus promis par la société mère

Il n'y a pas de problème, qu'un bonus soit promis par la société mère de l'employeuse et non par l'employeuse elle-même. Dans ce cas, l'employé doit alors réclamer ces bonus à la société mère qui est débitrice des prestations. L'employeuse manque dans ce cas la qualité pour défendre.

nombre de faits relevés, qu'il convient de juger s'il y a eu infraction de l'employeur à son devoir de sollicitude, et donc illicéité de comportement. Il ressort clairement de l'analyse d'ensemble de l'instance inférieure que les dispositions prises par Z. l'ont été dans un intervalle de temps approprié et en nombre suffisant. Cette manière de procéder ne peut être considérée comme une violation de l'obligation d'agir devant le caractère urgent de l'affaire, eu égard à la charge de travail d'un Conseiller d'État, au fait que des cadres ayant un emploi du temps serré se trouvaient également parmi les personnes interrogées, et à la circonstance qu'à la fin du mois de mars l'état de santé de A. était considéré comme stable. Z., loin de rester passif, a activement cherché une solution constructive. Il a donc rempli son obligation de sollicitude de manière suffisante au regard des possibilités qui étaient les siennes, comme l'a constaté l'instance inférieure en toute impartialité.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
5 mai 2014 (8C_900/2013)
(Traduit de l'allemand)*

Faits

Z. SA, à Granges-Paccot, est une filiale de la société U. Inc., enregistrée et administrée aux Etats-Unis. L'une et l'autre sont actives dans la production des bougies décoratives ou odorantes.

Dès le 15 février 1997, A. est entré au service de la filiale en qualité de contrôleur financier. D'après le contrat du 4 février 1997; A. pouvait prétendre à un salaire fixe et, sous certaines conditions, à divers bonus en argent. L'art. 9 prévoyait en outre que dans le cadre et aux conditions d'un plan d'intéressement mis en œuvre par la société-mère, A. pourrait («will be eligible to participate») bénéficier de distributions d'options d'achat d'actions de cette société, décidées ou à décider («as approved») par son directoire.

Au mois d'avril 2009, A. a souscrit plusieurs documents relatifs au plan d'intéressement; selon leur libellé, les prestations prévues seraient fournies par U. Inc. A. a reçu ces prestations en 2009 et 2010.

A. a résilié le contrat de travail avec effet au 30 septembre 2010.

Extraits des considérants

2. La qualité pour défendre doit être examinée au regard du droit suisse.

3. Il est constant que les parties se sont liées par un contrat de travail régi par le droit suisse, le 4 février 1997, et que Z. a alors promis les rétributions spécifiées dans ce document. Ces rétributions ne sont pas litigieuses. En revanche, la Cour d'appel retient que seule la société-mère U. Inc. est éventuellement débitrice des prestations prévues par son plan d'intéressement, cela parce que c'est elle, exclusivement, qui a conclu avec A. le contrat y relatif. Selon

une opinion doctrinale, dans les groupes de sociétés où le plan d'intéressement porte sur des actions ou options de la société-mère, il est courant que la réalisation de ce plan soit confiée à une personne morale autre que la société employeuse, et le travailleur ne peut alors pas réclamer à cette société-ci des prestations qui sont dues, à teneur des conventions conclues, par cette personne-là. La Cour se réfère à cette opinion; à l'encontre du jugement prudhommal, elle retient que dans le contexte ainsi délimité, Z. ne commet pas d'abus de droit en opposant au demandeur la dualité juridique d'une filiale et de sa société-mère.

4. A l'appui du recours, A. fait valoir que les règles impératives du droit du travail sont applicables à toutes les prestations promises au travailleur en contrepartie de son activité, y compris celles d'un plan d'intéressement, cela indépendamment de la construction juridique adoptée au sein du groupe employeur pour la mise en œuvre du plan, et, en particulier, indépendamment d'un éventuel système de contrats multiples liant le travailleur à des personnes morales distinctes. A. omet toutefois de préciser quelles sont les règles impératives par hypothèse méconnues dans l'approche des précédents juges. A vrai dire, en tant que le ou les contrats conclus assurent au travailleur des prestations divisibles, aucune règle impérative n'exclut que ces prestations soient réparties en dettes partielles à assumer séparément par des débiteurs distincts.

Dans la présente affaire, à son art. 9, le contrat conclu par Z. mentionne le plan d'intéressement de sa société-mère; il en réserve toutefois les modalités et conditions spécifiques, et il réserve aussi ►

► les décisions ressortissant exclusivement à ladite société, relatives aux distributions d'options. Au regard du principe de la confiance qui régit l'interprétation des manifestations de volonté entre cocontractants, il n'apparaît pas que Z. se soit obligée par cette clause à fournir elle-même des options sur actions de sa société-mère, ni à garantir une prestation de ce genre selon l'art. 111 CO. Il apparaît plutôt qu'en souscrivant les documents topiques du plan d'intéressement, A. a accepté d'entrer à ce sujet dans une relation juridique directe avec la société-mère.

A. fait encore valoir que même s'il parvient à obtenir d'un tribunal suisse un jugement condamnant U. Inc., il lui sera difficile d'obtenir l'exécution de ce jugement aux Etats-Unis. Ce moyen ne convainc pas car de toute évidence, en dépit des risques et incertitudes qui peuvent en résulter pour le travailleur, le droit suisse admet qu'une personne s'oblige à travailler en Suisse au service d'un employeur à l'étranger; à plus forte raison, ce droit admet aussi qu'un travailleur en Suisse se fasse promettre une partie de sa rémunération par une société en Suisse et une autre partie par une société à l'étranger.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 8 juillet 2014 (4A_175/2014)

Jugement

Licenciement immédiat malgré la nullité de la résiliation

La nullité de la résiliation notifiée durant la période de protection ne dispense pas les parties de leurs obligations contractuelles réciproques: le travailleur doit continuer à travailler et l'employeur doit payer le salaire. La déclaration par laquelle l'employeur libère l'employé de l'obligation de fournir la prestation ne constitue ni une demeure dans l'acceptation de ladite prestation, ni un licenciement immédiat; il s'agit d'un acte juridique unilatéral dérivant du droit de l'employeur de donner des instructions et des directives. Cet acte empêche la demeure du travailleur.

Faits

A. était employé auprès de la société X. SA en qualité de responsable administratif. Le 30 mars 2006, il a signé «pour acquit» un accord prévoyant la résolution consensuelle du contrat de travail au 31 mai 2006. Par courrier du 11 avril 2006, X. SA a rappelé à A. l'existence de cet accord, en lui notifiant une nouvelle résiliation du contrat au 30 juin 2006, dans l'éventualité où l'accord résolutoire ne serait pas valable. A. est devenu totalement incapable de travailler pour cause de maladie à partir du 11 avril 2006. Le 24 novembre 2006, X. SA lui a communiqué que, compte tenu de la suspension des délais pendant 180 jours, il convenait de considérer que le rapport de travail se terminerait le 30 novembre 2006.

Extraits des considérants

2. En première instance, le litige portait principalement sur la date effective de la fin du rapport de travail. Le juge a établi que la résiliation du 24 novembre 2006 était déterminante et que ses effets devaient être reportés au 31 janvier 2007. Il avait, par conséquent, rejeté les prétentions salariales allant au-delà de cette date, ajoutant toutefois «à titre accessoire» que la demande devait également être rejetée parce qu'A., ayant reçu la décision de l'AI du 4 octobre 2007, n'avait pas proposé sa capacité de travail résiduelle à X. SA, ce qui excluait pour lui la possibilité de demander le paiement du salaire.

Le Tribunal cantonal a quant à lui estimé que ce dernier aspect était déterminant et il ne s'est pas prononcé sur la

question de la fin du rapport contractuel. Rejetant les arguments d'A., lequel affirmait que X. SA l'avait libéré de son obligation de travailler pour toute la durée résiduelle du contrat, il a établi qu'aucune manifestation de volonté en ce sens ne pouvait être inférée de la lettre de résiliation du 11 avril 2006: d'une part, parce que la nullité de ce courrier avait déjà été confirmée par jugement et qu'A. ne pouvait en opposer la validité «dans la limite des effets (partiels) qui l'arrangent»; d'autre part, parce qu'A. est «resté totalement inactif» alors que les circonstances concrètes devaient l'inciter, en bonne foi, à «imaginer que son employeur, voyant ses obligations se prolonger bien au-delà de ce qui était prévu initialement, aurait besoin ou souhaiterait disposer à nouveaux des prestations du travailleur, lequel ne pouvait donc négliger de faire diligence et de manifester clairement sa disponibilité dès lors qu'il avait recouvré un capacité de travail partielle».

3. A. allègue la violation de l'art. 324, al. 1, CO, en soutenant que X. SA l'a «explicitement» libéré de son obligation de travailler, d'abord par l'accord résolutoire du 30 mars 2006, puis par le courrier du 11 avril 2006, dont la validité resterait pleine et entière, en dépit de la nullité de la résiliation, pour toutes les autres communications qu'il contient. A. expose que la Cour d'appel n'a pas tenu compte du fait que, dans ce courrier, X. SA lui imputait «des circonstances de nature pénale qui, dans les faits, auraient conduit à son licenciement» et que, face à de telles accusations, il était