

## RÉMUNÉRATIONS

# Les employeurs ont tout intérêt à fixer des objectifs explicites à leurs employés

En l'absence de tels critères, un contrat de travail impliquerait un bonus à la fois conditionnel et à bien plaisir, soit une solution manifestement contradictoire.

MARIANNE F. MOREILLON\*

Qu'elle soit désignée par le terme de bonus ou de prime de fin d'année, la gratification remise par l'employeur à ses collaborateurs en fonction des objectifs personnels réalisés soulève bon nombre d'interrogations. Un tel bonus constitue-t-il une gratification versée à bien plaisir ou est-il un élément du salaire? L'employeur peut-il se réserver le droit de le supprimer en tout temps ou de le verser selon son bon vouloir? L'employé perd-il son droit au bonus si l'employeur ne fixe pas les objectifs personnels à atteindre au début de l'année?

## Une rétribution prévue pour motiver l'employé

Par définition, une gratification est une rétribution extraordinaire versée en sus du salaire. Elle est accordée par exemple à titre de récompense pour le travail fourni ou d'encouragement pour le travail futur. Son versement dépend, du moins dans une certaine mesure, du bon vouloir de l'employeur. Un bonus peut consister aussi bien en une somme d'argent qu'en des titres d'entreprise, tels que des actions ou des options sur actions, remis dans le cadre d'un plan d'intéressement. L'employé n'a pas un droit au versement d'une telle gratification qui ne fait pas partie du salaire. En revanche, une rétribution dont le montant est fixé à l'avance ou qui dépend de la réalisation de conditions déterminées sera considérée comme du salaire. Le bonus conditionnel est une rétribution que l'employeur s'engage à verser à l'employé si une ou plusieurs conditions sont

réalisées. Celles-ci peuvent être notamment la réalisation d'un certain chiffre d'affaires par le collaborateur ou encore la remise de dix actions non bloquées en bourse si la certification ISO est introduite avant la fin de l'année. Le bonus versé en fonction des objectifs atteints par le travail est ainsi un bonus conditionnel. Lorsque les conditions dont dépend le paiement de la gratification conditionnelle sont remplies, l'employé est fondé à en exiger le versement.

## Il faut distinguer les deux formes de bonus

Un employeur souhaite accorder un bonus à son responsable

du département des ventes pour le motiver. Il insère dans son contrat de travail une clause qui prévoit le versement d'un bonus annuel de 50.000 francs, si le collaborateur atteint le 100% de ses objectifs personnels durant l'année. Toutefois, l'employeur, pour ne pas être lié par un tel bonus, insère une réserve quant au caractère à bien plaisir de ce bonus. Il précise que ce bonus peut être supprimé en tout temps. Au début de l'année, l'employeur omet de fixer les objectifs de son collaborateur. Ce dernier a-t-il le droit de prétendre au versement de son bonus à la fin de l'année? L'employeur peut-il in-

voquer la réserve pour justifier l'absence d'objectifs fixés? Il résulte de la formulation d'un tel contrat de travail que le bonus serait à la fois conditionnel et à bien plaisir. Une telle solution est manifestement contradictoire. En effet, soit le bonus est versé à bien plaisir, soit il est conditionnel. Il ne peut en aucun cas être les deux à la fois. Le bonus est à bien plaisir lorsque son versement dépend du bon vouloir de l'employeur. Or, dans le cas d'espèce, tel n'est manifestement pas le cas. Il ressort clairement du contrat de travail que l'employeur entendait fixer des objectifs à atteindre à son responsable du département

des ventes pour le motiver. Force est de constater qu'il avait l'intention de fixer un bonus conditionnel. La mention selon laquelle le bonus est versé selon le bon vouloir de l'employeur est incompatible avec la notion même de bonus conditionnel. Une telle mention pourrait dès lors être nulle de plein droit et ne saurait déployer le moindre effet. L'employeur ne pourrait alors en aucun cas invoquer cette réserve pour supprimer en tout temps un bonus conditionnel ou justifier le fait qu'il n'a pas fixé à son collaborateur d'objectifs personnels à atteindre au début de l'année. Le Tribunal fédéral n'a, à ce jour,

pas eu l'occasion de trancher cette question.

## La réalisation des objectifs personnels est présumée

Si l'employeur ne fixe pas les objectifs que le collaborateur doit réaliser pour obtenir le bonus, il n'est pas pour autant libéré de son obligation de le verser. En effet, par son comportement, l'employeur rend impossible la réalisation des objectifs. Selon l'article 156 du Code des obligations, ce n'est pas à l'employé de supporter l'empêchement de la réalisation des objectifs par l'employeur. Dans un tel cas de figure, la réalisation des objectifs par le collaborateur est présumée. Il est sans importance que l'employeur ait agi de manière intentionnelle ou en raison d'une simple négligence. Il faut et il suffit que son comportement ait objectivement empêché la réalisation des objectifs. Dans notre exemple, le chef du département des ventes pourrait présumer que les objectifs qui auraient dû lui être fixés sont atteints. Il serait en droit d'exiger de son employeur qu'il lui verse son bonus annuel de 50.000 francs. Pour éviter une telle situation, l'employeur qui insère dans le contrat de travail un bonus dont le montant dépend des objectifs atteints par le collaborateur doit veiller à fixer chaque année les objectifs à réaliser. A défaut, il prend le risque de devoir verser l'entier du bonus sans que l'employé n'ait eu le moindre objectif à atteindre.

\*Fondatrice et directrice du cabinet juridique DroitActif à Lausanne, spécialisé dans le conseil, le support et l'assistance juridiques aux entreprises en matière de droit du travail et des contrats.

## Marcel Ospel a gagné plus de 26 millions de francs en 2006

Marcel Ospel, président d'UBS, a perçu une rémunération totale de 26,591 millions de francs l'an dernier. Au regard de 2005, cette somme s'est étoffée de 10,9%. Le Bâlois a donc empoché près de 72.852 francs par jour, week-end compris. Le président du conseil d'administration du numéro un bancaire helvétique a profité de la performance record d'UBS dans ses activités financières, dont le bénéfice net a bondi de 19% à 11,249 milliards de francs, ressort-il du rapport annuel publié mercredi. Mais le bénéfice net de l'établissement a fléchi de 12,7% à 12,26 milliards de francs.

Pour rappel, le tassement s'explique par les cessions d'unités à la banque Julius Bär effectuées en 2005. La vente des filiales Ferrer Lullin & Cie, Banco di Lugano, Ehinger & Armand von

Ernst et le gestionnaire d'actifs GAM avait alors contribué à hauteur de 3,7 milliards de francs au bénéfice net d'UBS. Hors exceptionnels, il s'était monté à 9,84 milliards. Dans le détail, le salaire de base de Marcel Ospel n'a toutefois pas varié, demeurant à 2 millions de francs, pas plus que les 98 949 francs versés à sa caisse de pension. La progression de sa rémunération totale s'explique par l'octroi d'actions UBS, à hauteur de 10,55 millions et d'options sur des titres UBS pour 3,12 millions.

Par ailleurs, la part de son salaire dépendant de la performance de l'établissement est passée d'une année à l'autre de 9,62 à 10,5 millions de francs. Au total, UBS a versé 246,832 millions de francs à ses trois membres du conseil d'administration dotés de fonctions exécutives, soit Marcel Os-

pel, Stephan Haeringer et Marco Suter, ainsi qu'aux dix personnes qui composent la direction générale, emmenée par Peter Wuffli. Cette somme, qui intègre les options et actions, est en progression de 10,9% sur un an. Les neuf autres membres du conseil d'administration se sont répartis 5,938 millions de francs.

## Daniel Vasella n'a reçu «que» 21,07 millions

Marcel Ospel figure depuis plusieurs années parmi les patrons les mieux payés de Suisse. Chez Novartis, Daniel Vasella, président du conseil d'administration et directeur général a reçu moins que lui: 21,068 millions de francs, contre 21,3 millions en 2005. Le groupe pharmaceutique a accru son résultat net de 17% à 8,96 milliards de francs. Franz Humer, président et directeur général de

Roche, a en revanche vu sa rémunération totale progresser, celle-ci passant de 15 à 16,7 millions de francs. L'autre géant bâlois de l'industrie pharmaceutique a vu son profit net s'envoler de 34% à 9,2 milliards de francs.

Chez Nestlé, Peter Brabeck, qui cumule également la double casquette à la tête de la multinationale veveysanne, a perçu un montant total de 14 millions de francs pour 2006, contre 13,7 millions pour 2005. Le Credit Suisse n'a pas encore publié son rapport annuel. En 2005, le salaire du président du numéro deux bancaire suisse, Walter Kielholz, avait stagné à 12,1 millions de francs, soit 7,1 millions en liquide et 5 millions en actions. L'ensemble du conseil d'administration (douze membres) du CSG avait reçu 20,5 millions de francs, 9% de plus qu'en 2004. - (ats)

## MATIÈRES PREMIÈRES

# Les stocks américains de brut ont grimpé davantage que prévu

En revanche, les réserves d'essence ont reflué la semaine dernière en dépassant les attentes.

Les réserves d'essence et de produits distillés (diesel et de fioul de chauffage) ont reculé la semaine dernière aux Etats-Unis tandis que les stocks de brut ont progressé, a rapporté hier le département américain de l'Energie (DoE). La baisse des stocks d'essence était plus forte qu'attendu, et la hausse des réserves de brut était également plus importante que prévu.

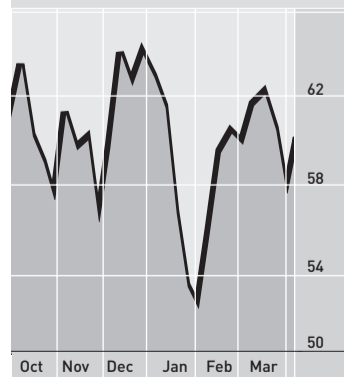
Les réserves de brut ont progressé de 4 millions de barils à 329,3 millions de barils, lors de la semaine achevée le 16 mars, alors que les analystes tablaient sur une progression de 1 million de barils seulement. Ces réserves restent au-dessus de leur moyenne d'évolution pour cette période de l'année. Elles sont en baisse de 3,7% par rapport à l'an dernier à la même époque.

Les réserves d'essence ont, elles, baissé de 3,4 millions de barils à 210,5 millions de barils. Les analystes prévoyaient une baisse de 2 millions de barils. Ces réserves sont dans le haut de leur

moyenne d'évolution mais en baisse de 3,4% sur un an.

Elles sont particulièrement surveillées par le marché à l'approche de la période estivale et des grands déplacements en voiture, synonyme d'une plus forte demande à venir. Enfin, les réserves de produits distillés ont re-

## L'OR NOIR GAGNE 36 CENTS



La baisse des réserves d'essence «était déjà digérée par le marché», selon Mike Wittner, de la banque Calyon.

Source: Bloomberg

culé de 1,7 million de barils à 118,7 millions de barils, alors que les analystes tablaient sur une baisse de 1,5 million de barils. Ces réserves sont «proches» du haut de leur fourchette d'évolution pour cette période de l'année, mais en baisse de 7,1% sur un an. Alors que l'hiver touche à sa fin, les analystes accordent moins d'importance à cette catégorie de stocks.

Les Américains ont consommé 21,3 millions de barils de produits pétroliers par jour en moyenne, sur les quatre dernières semaines, en hausse de 4,0% sur un an. La demande d'essence a progressé de 2,1% et celle de kérosène de 4,5%.

## Les cours du pétrole en légère hausse à 59,61 dollars

Les prix du pétrole ont terminé en légère hausse hier, après le rapport sur les stocks américains Sur le New York Mercantile Exchange (Nymex), le baril de «light sweet crude» pour livraison en mai, nouveau contrat de référé-

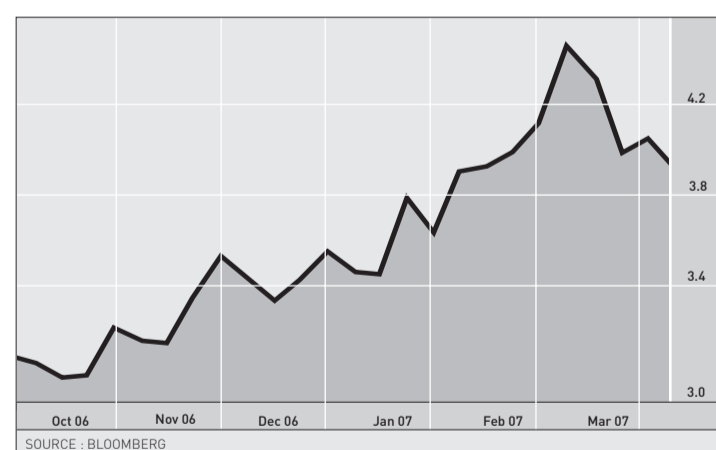
rence, a gagné 36 cents, clôturant à 59,61 dollars.

Les cours ont peu réagi à la publication du rapport hebdomadaire sur les stocks. La baisse des réserves d'essence «était déjà digérée par le marché», a indiqué Mike Wittner, de la banque Calyon. «Les réserves de pétrole brut ont progressé grâce aux importations, mais actuellement les inquiétudes concernent le niveau des réserves d'essence», a estimé Jason Schenker, de Wachovia Securities.

Le marché commence en effet à surveiller particulièrement ces réserves, à l'approche de la saison des grands déplacements en voiture, synonyme de forte demande en carburants. Or actuellement, «la demande d'essence n'a jamais été forte à cette période de l'année», a relevé Jason Schenker. Cette forte demande fait grimper les prix de l'essence et pousse les raffineurs à produire davantage d'essence, en offrant des perspectives de marges bénéficiaires plus élevées. - (afp)

## L'ACTION VEDETTE DU JOUR

## GUANGDONG INVESTMENT (270 HK)



Alors que les entreprises européennes et américaines actives dans l'eau tendent à être surévaluées, les regards se tournent vers l'Asie. Ces dernières n'ont pas encore profité de la ruée des investisseurs vers l'or bleu. Les mêmes inquiétudes sur la rarefaction de l'eau existent pourtant - voire sont même encore plus prononcées - dans une région qui vit déjà des pénuries sévères. Ainsi, les perspectives de croissance pour les sociétés actives sur ce continent, aussi bien dans la purification que dans la distribution, sont immenses. L'une d'elles en particulier attire l'attention. Guangdong Investment bénéficie d'une position dominante dans la distribution d'eau à Hong-Kong. «La valorisation du groupe est encore faible», estiment les analystes de Goldman Sachs pour qui son profil défensif est un avantage. La société, qui fournit 75% de l'eau potable à Hong-Kong, est également active dans d'autres secteurs. Notamment dans la production d'énergie et dans l'hôtellerie. Cependant, la plus grande partie des revenus est dérivée de l'eau. D'après les prévisions de Goldman Sachs, en 2007, elle comptera pour 80% des ventes. La croissance la plus importante devrait provenir des régions chinoises de Shenzhen et de Dongguan. Une importante augmentation des capacités n'est pas envisageable dans l'immédiat. Cependant, les perspectives sont loin d'être fermées puisque Guangdong Investment a assez de flexibilité financière pour investir dans de nouveaux projets. - (MF)