



O. Meylan

**MARIANNE  
FAVRE MOREILLON**

DroitActif  
cabinet juridique

## GRATIFICATIONS

# Le cadeau empoisonné

Les bonus sont toujours bien reçus du point de vue du collaborateur. Le caractère facultatif de ces à-côtés répond toutefois à des règles strictes. De nombreux pièges sont tendus aux employeurs.



ex-press

**Bonus.** La distinction entre salaire et gratification doit toujours être précisée. Cette réserve incombe à l'employeur. Le «à bien plaisir» peut vite devenir un droit.

Quelle soit désignée par le terme de bonus, prime ou cadeau de fin d'année, la gratification remise par l'employeur à ses collaborateurs soulève bon nombre d'interrogations. Le versement d'une gratification dépend-il toujours du bon vouloir du dirigeant? Comment garantir le caractère à bien plaisir d'un bonus? A quelles conditions un bonus se transforme-t-il en élément du salaire? Quelle est la portée d'une réserve indiquant que le versement du bonus peut être sup-

primé en tout temps? Qu'en est-il si une gratification atteint systématiquement un montant très élevé par rapport au salaire? Objet d'une abondante jurisprudence régulièrement précisée, le bonus mérite qu'on s'y attarde quelque peu. 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 bon vouloir de l'employeur

– du moins dans une certaine mesure. Un bonus peut consister aussi bien en une somme d'argent qu'en des titres d'entreprise, comme des actions ou des options sur actions, remis aux conditions d'un plan d'intéressement. En revanche, une rétribution, dont le montant est fixé à l'avance ou qui dépend de la réalisation de conditions objectives déterminées, sera considérée comme du salaire.

**DISTINCTION.** Pour distinguer le salaire du bonus, il faut exa-

miner, dans un premier temps, ce que le contrat de travail prévoit: «Une prime de 5000 francs est versée en cas d'augmentation du chiffre d'affaires de 5%», «10 actions non bloquées cotées en Bourse sont remises à l'employé si la certification ISO est introduite d'ici à la fin du mois de septembre», «le bouclage d'un projet au 31 août donne droit à 10% du bénéfice réparti en fonction du salaire de base». Autant d'éléments de salaire auxquels un employé peut prétendre.

Et si le contrat de travail ne prévoit rien? Qu'en est-il si un directeur remet à son collaborateur, en décembre de chaque année, une enveloppe, plus ou moins épaisse, en lui glissant un «Joyeux Noël!»? Octroyé trois ans de suite sans réserve, un tel cadeau se mute en élément de salaire, auquel l'employé a droit, et qui ne dépend plus de la générosité de son directeur.

Pour empêcher la transformation de la gratification en salaire, l'employeur doit émettre une réserve qui indique que celle-ci est versée selon son bon vouloir et qu'il peut la supprimer en tout temps. Il est même fortement recommandé de renouveler cette réserve lors de chaque paiement. Et ce, même en présence d'un accord ou d'un règlement qui spécifierait déjà le caractère facultatif du bonus. Mais attention. Même systématiquement réitérée,