

GE_GERICHTE ACJC/310/2026 vom 26. Januar 2026

GE Cour de justice, 2026-01-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_310_2026

FR: GE_GERICHTE ACJC/310/2026 du 26 janvier 2026

IT: GE_GERICHTE ACJC/310/2026 del 26 gennaio 2026

Erwägungen

E. 1.1

A teneur de l'art. 308 let. a CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance pour autant que, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions soit de 10'000 fr. au moins. En l'occurrence, le jugement querellé est une décision finale (art. 236 CPC) portant sur une valeur litigieuse largement supérieure à 10'000 fr., ce que les parties ne contestent pas.

E. 1.2

Selon l'art. 311 al. 1 CPC l'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée. A Genève, l'instance d'appel s'agissant des jugements rendus par le Tribunal des prud'hommes est la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ). En l'occurrence, l'appel a été déposé dans le délai et selon la forme prescrite par la loi, de sorte qu'il est formellement recevable.

E. 1.3

Au vu de l'objet de l'appel et de l'absence d'appel interjeté par D_____ SA, le jugement du 5 août 2024 est entré en force (i) s'agissant de la condamnation de D_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail conforme aux considérants et (ii) s'agissant du déboutement de D_____ SA à raison des deux postes de sa demande reconventionnelle.

E. 1.4

La Cour de céans dispose d'un pouvoir de cognition complet tant en fait qu'en droit (art. 310 CPC). Elle revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen dans les limites posées par la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) et la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC) applicables à la procédure, si bien que les griefs développés par l'appelant sont recevables.

E. 2

Dans un premier ensemble de griefs, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir procédé à des constatations factuelles non conformes aux éléments du dossier, respectivement d'avoir omis de constater un certain nombre de faits pertinents.

E. 2.1

La constatation inexacte des faits mentionnée à l'art. 310 let. b CPC habilite l'instance d'appel à revoir les faits sans restriction. Cela signifie que celle-ci n'est nullement liée par l'appréciation des faits à laquelle a procédé le juge de première instance, sous réserve des principes issus de la maxime des débats (art. 55 al. 1

C/10261/2022 CPC) lorsqu'elle s'applique (CR CPC – JEANDIN, art. 310 N 6). Elle a le choix d'administrer les preuves (art. 316 al. 3 CPC), ou d'y renoncer tout en les appréciant différemment de ce qu'avait fait le premier juge (ATF 138 III 374 consid. 4.3).

E. 2.2

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le licenciement trouvait sa source dans "les prestations de travail insatisfaisantes du demandeur" (mémoire d'appel du 16 septembre 2024, p. 31 let. a). Il s'agirait d'une constatation inexacte des faits dans la mesure où, en réalité, le licenciement était motivé par la rupture du lien de confiance consécutive à la volonté de A_____ de cacher des erreurs mettant son employeur à risque. A vrai dire on comprend mal la portée de ce grief. Les premiers juges ont constaté que l'insuffisance des prestations du demandeur avait été établie, se référant (i) à des erreurs portant notamment sur le type de devises, (ii) à une erreur grave, (iii) à la nécessité de prendre des mesures, mise en avant par I_____ auprès de ses coadministrateurs, en vue de prévenir de nouvelles erreurs et (iv) à l'organisation d'un entretien de mise au point en relation avec les erreurs "trop récurrentes" (que A_____ ne contestait pas) pour en déduire que "les manquements professionnels reprochés au demandeur sont établis par pièces et qu'ils constituaient le motif réel de son licenciement" (jugement querellé, consid. 3b, p. 19 dernier §). La Cour fait sien ces constats. Des erreurs ont été reprochées à répétition reprises par écrit à A_____, ce qui ressort des courriels adressés par I_____ à ce dernier les 19 octobre, 1er novembre, 7 décembre (lui reprochant par ailleurs d'avoir caché des erreurs) et 29 décembre 2021, ainsi que par G_____ le 16 novembre 2021. De même, les auditions ont permis de conforter le constat des premiers juges : entendus en comparution personnelle le 27 mars 2024, les administrateurs de D_____ SA ont confirmé le grand nombre d'erreurs commises par leur employé, dont certaines graves et préjudiciables à l'entreprise (l'une étant même "très grave" au point de risquer la perte de licence pour la société), indiquant en outre (i) que A_____ en était conscient et s'en excusait constamment et (ii) que des banques émettrices étaient intervenues pour faire cesser ces erreurs. S_____, ayant succédé à l'appelant au sein de l'entreprise, n'a pas été amené à opérer le constat d'erreurs faites par son prédécesseur; en revanche, AE_____, une collègue de travail, a confirmé que A_____ faisait beaucoup d'erreurs tout en relatant un épisode au cours duquel il avait tenté de le cacher en modifiant après-coup le contenu d'une boucle d'emails, ce qui l'avait choquée. Au vu de ce qui précède, les premiers juges étaient fondés à opérer une appréciation anticipée des preuves sans qu'on ne puisse leur reprocher de ne pas avoir entendu de surcroît les anciens responsables et employeurs de A_____ : ces témoignages écrits sont en outre dépourvus de pertinence dès lors que les missions confiées à ce dernier au sein de D_____ SA n'étaient pas forcément identiques à celles résultant de ses emplois précédents, ce dont il se plaignait d'ailleurs par comparaison avec les fonctions qui étaient les siennes au sein de N_____.

- 16/27 -

C/10261/2022 On ne saurait dès lors faire grief aux premiers juges d'avoir retenu que les erreurs reprochées à l'appelant dans le cadre de ses activités remettaient en cause le caractère satisfaisant de ses prestations aux yeux de son employeur et suffisaient à expliquer le licenciement : un tel constat étant acquis, il n'était en aucun cas nécessaire de se référer à une rupture plus spécifique du lien de confiance entre les parties qui serait due à la volonté de A_____ de cacher des erreurs, ce que ce dernier a par ailleurs toujours contesté.

E. 2.3

L'appelant se plaint en outre de ce que le Tribunal aurait omis de constater l'absence de matérialité des "erreurs à répétition" qui lui étaient reprochées, à l'exception d'une seule. Il ressort du dossier – ainsi que l'a relevé la Cour de céans au considérant précédent – que la commission d'erreurs a été constatée et signalée à réitérées reprises à A_____ pendant les rapports de travail; ces erreurs ont porté en particulier sur le taux de change, le taux et le pricing de produit, la validation d'une credit note ainsi que l'établissement et la confirmation d'un termsheet. A cela s'ajoute que l'appelant n'a pas contesté, sur le principe, avoir commis des erreurs (réfutant toutefois le reproche d'avoir tenté de les cacher), se limitant pour l'essentiel à évoquer divers aspects relatifs à son cahier des charges et à suggérer des améliorations des processus internes. Au vu de l'absence de conclusions tendant à obtenir une condamnation de A_____ fondée sur les éventuelles conséquences dommageables des erreurs en cause, il n'était pas nécessaire d'investiguer de manière plus approfondie sur leur matérialité, les premiers juges pouvant se contenter – dans l'optique de statuer sur le caractère abusif ou non du licenciement – d'un constat portant sur la simple existence de telles erreurs sans avoir à les identifier de façon plus précise. Le grief tenant à l'absence de constat portant sur la matérialité des erreurs commises par l'appelant tombe à faux.

E. 2.4

Dans la ligne de ce qui précède, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu que les erreurs dont l'existence avait été constatée étaient demeurées sans conséquences pour l'entreprise et "étaient dénuées de toute portée". Sur ce point, la Cour entend se référer à son considérant précédent eu égard à l'absence de pertinence d'un tel constat, D_____ SA ne s'étant pas prévalu d'un dommage (même d'ordre réputationnel) en relation avec lesdites erreurs.

E. 2.5

L'appelant consacre de longs développements à son rôle lié à l'ouverture des lignes de crédit. Il admet n'en avoir jamais ouvert avant de rejoindre D_____ SA, mais relève que sa plus-value dans le domaine consistait en sa réputation professionnelle et en son carnet d'adresses très important auprès des banques d'investissements de la place. Il reproche aux premiers juges, s'agissant du rôle joué par l'appelant eu égard à l'ouverture des lignes de crédit, de n'avoir pas constaté

- 17/27 -

C/10261/2022 (i) qu'il avait été recruté notamment pour l'aide susceptible d'être apportée en lien avec l'ouverture des lignes de crédit et (ii) que "c'est ce qui s'est produit en l'espèce", pour conclure que le jugement "devra être corrigé sur ce double point factuel" (mémoire d'appel, p. 35 § 10). A vrai dire, on ne discerne pas la pertinence de ce grief tel que formulé eu égard à ce qu'ont retenu les premiers juges qui, sur ce point, ont aussi refusé de retenir que D_____ SA avait débauché l'appelant de chez son ancien employeur "dans le seul but d'ouvrir des lignes de crédit et une fois ce travail accompli, de le licencier" (jugement querellé, consid. 3b, p. 20 § 3). Or, le "rôle de l'appelant lié à l'ouverture des lignes de crédit" évoqué par A_____ dans son mémoire d'appel (p. 34s) ne constitue pas à lui seul un élément pertinent eu égard à l'examen du caractère abusif du congé, si l'on fait abstraction du refus du tribunal de retenir l'idée planifiée d'un débauchage suivi d'un rapide licenciement. Ceci étant relevé, la Cour ne discerne pas d'élément du dossier qui permettrait de retenir un tel scénario. Le seul fait que le licenciement soit postérieur à l'ouverture d'une

quinzaine de lignes de crédit et qu'il ait été suivi par l'engagement de deux personnes "au profil beaucoup plus junior" – ainsi l'évoque A_____ dans ses développements consacrés à l'art. 336 CO (mémoire d'appel, en droit, p. 45) – ne suffit pas à opérer un constat différent de celui des premiers juges sur ce point, compte tenu en particulier (i) des aspects liés aux erreurs à répétition commises par l'appelant dans le cadre de son travail et (ii) de la nécessité de réallouer partiellement les ressources de travail au sein de l'entreprise pour améliorer les processus de facturation et favoriser la mise en place du logiciel P_____ que l'appelant ne maîtrisait pas.

E. 2.6

A_____ remet en cause le constat auquel ont procédé les premiers juges en vertu duquel aucun lien de causalité n'a été établi entre son état dépressif et les faits de la présente cause, le demandeur ayant "échoué à apporter la preuve que son licenciement est intervenu à la suite de harcèlement causé par la défenderesse" (jugement querellé, consid. 3b, p. 19 § 4). L'appelant se fonde principalement sur ses propres déclarations à teneur desquelles il aurait subi des épisodes jugés traumatiques par sa psychiatre (i.e. s'être fait hurler dessus à la suite d'une prétendue erreur de change interne et s'être entendu dire par deux fois "tu es mauvais"). Or, d'une part, la preuve de ces épisodes, contestés, n'a pas pu être apportée, d'autre part et surtout, le Dr Q_____, médecin psychiatre ayant vu son patient à partir du 5 avril 2022, à savoir trois mois et demi après le licenciement, atteste de l'état dépressif de A_____ sans toutefois aller au-delà de la simple mention d'épisodes tels que les lui a relatés son patient. La Cour ne peut dès lors que faire sien le constat des premiers juges sur ce point.

- 18/27 -

C/10261/2022

E. 2.7

Dans un dernier grief en relation avec l'appréciation des faits, A_____ se prévaut de ce que le Tribunal des prud'hommes aurait dû procéder au constat de l'absence d'erreurs commises avant son emploi chez D_____ SA. Comme cela a déjà été relevé (supra, consid. 2.2), la commission de nombreuses erreurs par l'appelant dans le cadre des tâches qu'il exerçait pour l'intimée a été retenue à juste titre par les premiers juges, ce qui les habilitait à ne pas procéder à des investigations complémentaires visant ses emplois précédents. De telles mesures probatoires, censées venir confirmer des déclarations écrites émanant d'anciens employeurs de A_____, pouvaient, en effet, être considérées comme non pertinentes, les premiers juges étant de surcroît habilités à y renoncer en application du principe de l'appréciation anticipée des preuves.

E. 2.8

L'ensemble des griefs tenant à la constatation inexacte des faits ne sont pas fondés et doivent en conséquence être écartés.

E. 3

Dans un deuxième grief, l'appelant se prévaut d'une violation de l'art. 336 CO.

E. 3.1

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut,

de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; ATF 127 III 86 consid. 2a), sous réserve toutefois de la protection donnée au travailleur contre une résiliation abusive par l'art. 336 CO (ATF 131 III 535 consid. 4.1; ATF 130 III 699 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère les cas dans lesquels la résiliation est considérée comme abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances pour autant que celles-ci mènent au constat d'une situation comparable, par sa gravité, aux cas mentionnés par l'art. 336 CO (ATF 132 III 115 consid. 2.1). Sur le plan du principe, les art. 336ss CO concrétisent l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC) tout en en tirant les conséquences juridiques dans le contexte spécifique du contrat de travail; toutefois, l'interdiction générale de l'abus de droit – qui n'exige pas que celui qui licencie ait l'intention de nuire ni même que le procédé soit en lui-même immoral – sanctionne bien davantage que de simples chicanes, un procédé en lui-même incorrect de la part de l'employeur n'étant pas de ce seul fait constitutif d'un licenciement abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2). A titre d'exemple, un congé peut être abusif (i) en raison de la manière dont il est donné, (ii) parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, (iii) lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, (iv) quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou

- 19/27 -

C/10261/2022 (v) lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et références). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel de la résiliation, lequel ne correspond pas nécessairement à celui qui a été indiqué (arrêt du Tribunal fédéral, 4C_282/2006 du 1er mars 2007 consid. 4.3). Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3; ATF 131 III 535 consid. 4.3), et la preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie qui s'en prévaut ainsi que l'exige l'art. 8 CC : compte tenu de la difficulté à établir la preuve d'un élément subjectif, le juge peut présumer l'existence d'un licenciement abusif "lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur", sans que cela ne constitue un renversement du fardeau de la preuve (ATF 130 III 699 consid. 4.1). S'agissant plus précisément de l'art. 336 al. 1 let. a CO, est considéré comme abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Ainsi, cette disposition protectrice ne s'applique pas lorsque le travailleur présente des manquements qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2a et 2b; ATF 127 III 86 consid. 2b).

E. 3.2

En l'espèce, A_____ se livre à de longues considérations par lesquelles, en réalité, il s'en prend à nouveau aux constatations de fait visées par les griefs traités au considérant 2. Or, la Cour de céans les a écartés, retenant à l'instar des premiers juges (i) que le licenciement était motivé par le fait que les prestations de travail de l'appelant étaient insatisfaisantes étant donné ses erreurs à répétition (et non du fait qu'il aurait prétendument cherché à cacher certaines d'entre elles), (ii) que l'absence de précisions quant à la matérialité de celles-ci ne

changeait rien à la pertinence du constat précédent, (iii) que l'absence de conséquences négatives concrètement induites pour l'entreprise par lesdites erreurs n'y changeait rien non plus, (iv) que l'intention de l'entreprise de profiter dans un premier temps de l'expérience de l'appelant dans le domaine de l'ouverture de lignes de crédit, pour le licencié aussitôt en avoir profité, ne ressortait nullement du dossier, (v) que la prétendue absence d'erreurs commises par l'appelant dans ses emplois précédents ne constituait pas un fait pertinent et (vi) que A_____ avait échoué à apporter la preuve de ce que son licenciement serait intervenu dans le cadre d'un processus de harcèlement psychologique. Ces constats ont été opérés en conformité avec les règles du fardeau de la preuve découlant de l'art. 8 CC, lequel désigne la partie qui succombe en cas d'échec à établir la preuve des faits dont elle se prévaut à l'appui de ses prétentions.

- 20/27 -

C/10261/2022 Justifié du fait des erreurs récurrentes commises par l'appelant dans le cadre de son travail, le licenciement intervenu le 16 décembre 2021 ne saurait être qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 CO, aucun cas de figure n'en étant réalisé, sans qu'il ne soit question de retenir l'existence de circonstances menant à une situation d'abus de droit semblable à l'un ou l'autre d'entre eux. L'arrêt rendu le 10 octobre 2007 par le Tribunal fédéral dans la cause 4A_203/2007 (mentionné par l'appelant de manière toute générale sans aucune référence précise et dans lequel le Tribunal fédéral s'était limité à une appréciation des faits sous l'angle de l'arbitraire) s'inscrit dans un contexte qui semble à maints égards différent et ne remet pas en cause ce qui précède : en effet, A_____ se prévaut en référence à l'état de fait relatif à cet arrêt (mémoire d'appel, p. 45) – outre de considérations relatives à deux prétendues erreurs (l'une sans conséquence, l'autre non établie) – (i) de ce que l'employeur "voulait simplement se débarrasser de l'employé", ce qui ne ressort pas des faits de la présente cause, et (ii) de ce que l'entreprise aurait agi en sachant que son employé était en proie à une dépression, ce dont il n'a jamais été question dans la présente cause.

E. 3.3

En l'absence de licenciement abusif, l'appelant ne saurait se prévaloir du versement d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO : il sera débouté de sa conclusion en paiement du montant de 255'456 fr. brut équivalent à six mois de salaires (6 x 42'576) avec intérêts à 5% à compter du 17 mars 2022.

E. 4

février 2019 consid. 5.1). En revanche, il y a gratification (hypothèses [ii] et [iii]) lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2). 4.1.4 Il y a un droit du travailleur à obtenir une gratification (hypothèse [ii]) lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; l'employeur est alors tenu de le verser (Anspruch auf die Gratifikation), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2). Lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement et sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance l'employé acquiert un droit à une gratification, peu importe que le montant de celle-ci soit toujours identique ou variable (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2.1), l'employeur jouissant alors d'une certaine liberté dans

la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2.1). 4.1.5 En revanche, il n'y a pas de droit à la gratification en faveur du travailleur lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus : il s'agit alors d'une gratification facultative (hypothèse [iii]); le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature même d'une telle gratification (supra, consid. 4.1.2; principe de l'accessoriété). Lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite sur un tel versement : il s'agit toujours d'une gratification que l'employeur n'est pas tenu d'octroyer. Il a toutefois été admis, dans certains cas exceptionnels, qu'en dépit de la réserve formulée (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies (jahrzehntelang), ou encore lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve telle que formellement exprimée alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer (ainsi une mauvaise marche des affaires, les mauvaises prestations de certains collaborateurs) : il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit, le même principe valant

- 22/27 -

C/10261/2022 lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur se sent obligé de verser un bonus (sur l'ensemble de ces aspects, voir ATF 129 III 276 consid. 2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2.2; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.2). 4.1.6 A relever que dans ces deux situations relatives à la gratification (hypothèses [ii] et [iii]), le travailleur n'en a droit à une part proportionnelle – en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu – que s'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 2 CO), ce qu'il lui incombe alors d'établir en vertu de l'art. 8 CC (arrêt du Tribunal fédéral 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2.1 et 7.2; CR CO I – A. WITZIG, art. 322d N 16). La situation se présente différemment s'agissant de la part variable du salaire due en vertu de l'art. 322a CO (hypothèse [i]), à laquelle l'employé ne peut valablement renoncer dès lors qu'elle est stipulée – l'art. 322a al. 2 et 3 CO étant de droit semi-impératif (art. 362 CO) –, ce qui exclut toute clause remettant en cause par avance son octroi pro rata temporis en cas de cessation des rapports de travail prenant effet au cours de la période pour laquelle elle doit être versée.

E. 4.2

En l'espèce, c'est par l'interprétation des clauses du contrat de travail conclu le 10 septembre 2021 qu'il convient de déterminer la part litigieuse de la rémunération de l'appelant, et plus particulièrement le bien-fondé de ses prétentions tendant (i) au versement de la gratification unique et exceptionnelle de 80'000 fr. stipulée à l'art. 7 et (ii) au versement du montant de 37'500 fr. au titre de participation pro rata temporis (i.e. pour la période du 1er janvier au 16 mars 2022) au chiffre d'affaires annuel telle que stipulée à l'art. 8 (supra, en fait, lit C § c), soit un total en capital de 117'500 fr. portant intérêts à 5% l'an à compter du 17 mars 2022.

E. 4.3

La Cour de céans partage l'approche retenue par les premiers juges concernant la nature de la "gratification unique et exceptionnelle" de 80'000 fr. prévue à l'art. 7 du contrat de travail (jugement querellé, consid. 4b, p. 23 dernier §) qui, ainsi que cela ressort de son intitulé, doit être qualifiée de gratification au sens de l'art. 322d CO. Ce versement – ponctuel et non

renouvelable – ne saurait en effet être assimilé à un élément du salaire au sens de l'art. 322 CO lequel, par définition, s'inscrit ordinairement comme la composante principale de la rémunération de l'employé liée au temps qu'il consacre à son activité au service de l'employeur. Le caractère extraordinaire de ce versement est confirmé par ailleurs à l'art. 7 al. 3 du contrat de travail à teneur duquel "Aucune gratification au sens du présent article ne sera due pour les exercices subséquents". Cette rémunération exceptionnelle constitue dès lors une gratification extraordinaire atypique autrement qualifiée de prime (son montant est fixé par avance) à l'octroi de laquelle l'employé avait en principe droit (supra, consid. 4.1.4) et dont le versement devait intervenir le 28 février 2022 au plus tard.

- 23/27 -

C/10261/2022 Il faut relever que cette clause diffère largement du cas de figure abordé in arrêt du Tribunal fédéral 4A_506/2023 du 19 février 2025 : il s'agissait alors d'une indemnité de 700'000 fr. destinée à compenser la non-perception par le travailleur d'actions restreintes qu'il aurait dû percevoir de son ancien employeur, laquelle devait être versée en trois tranches égales et que le TF a qualifiée de salaire (consid. 4.3). Or, les circonstances entourant la présente cause sont différentes à maints égards : le versement prévu à l'art. 7 du contrat de travail ne revêt nullement le caractère d'indemnité destinée à compenser la non-perception de titres, étant par ailleurs souligné que les parties ont usé du terme "gratification" à quatre reprises en vue de qualifier le montant de 80'000 fr. visé par cette disposition. Ce versement était soumis à la condition que le contrat n'ait pas été résilié par l'une ou l'autre des parties avant le 28 février 2022 : une telle condition est en l'occurrence valable s'agissant d'une gratification, étant rappelé que l'art. 322d al. 2 CO prévoit le droit de l'employé à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail pour autant que cela ait été stipulé (supra, consid. 4.1.6). En l'espèce, les parties ont explicitement stipulé le contraire – elles auraient certes pu s'en abstenir, ce qui aurait mené au même résultat – en subordonnant l'octroi de cette gratification exceptionnelle à l'absence de résiliation du contrat avant le 28 février 2022 : on ne voit pas en quoi une telle condition résolutoire, qui se limite à conforter le principe énoncé à l'art. 322d al. 2 CO, ne déploierait pas d'effet, étant donné la résiliation du contrat survenue le 16 décembre 2021.

E. 4.4

En revanche, la Cour de céans ne partage pas l'approche des premiers juges concernant la participation au chiffre d'affaires (jugement querellé, consid. 4b, p. 24 § 3). Cette partie de la rémunération de A_____ constitue clairement la part variable de son salaire au sens de l'art. 322a CO, avec pour conséquence que toute clause revenant à priver l'employé de l'octroi pro rata temporis de ladite participation en cas de résiliation du contrat est illicite et, en conséquence, est dépourvue d'effet (supra, consid. 4.1.3 et 4.1.6). Par voie de conséquence, la condition résolutoire stipulée à l'art. 8 al. 2 du contrat de travail à teneur de laquelle le montant correspondant à la participation au chiffre d'affaires relative à l'exercice 2022 sera payable au plus tard le 31 mars 2023 "à la condition que les rapports de travail n'aient pas été résiliés pour quelque cause que ce soit et par quelque partie que ce soit" ne saurait déployer d'effet. A_____ doit se voir reconnaître le droit au versement d'une participation au chiffre d'affaires au pro rata de la durée de son statut d'employé en 2022, soit du 1er janvier au 16 mars. Le montant de la participation prévue à l'art. 8 al. 1 du contrat de travail se calcule en fonction du 2% du chiffre annuel de la société mais consiste au minimum à 180'000 fr. brut. L'appelant ne se prévaut pas d'un montant supérieur à ce minimum si bien que – la maxime de disposition étant applicable (art. 58 al 1 CPC) – sa

rémunération à ce titre sera fixée en tenant compte de ce plancher appliqué à 2 mois
- 24/27 -

C/10261/2022 et demi d'activité, ce qui mène au montant brut de 37'500 fr. réclamé (= 180'000 x 2,5 / 12). En revanche, le dies a quo des intérêts à 5% réclamés par A_____ sera arrêté non pas au 17 mars 2022 mais au 31 mars 2023, à savoir l'échéance contractuelle stipulée à l'art. 8 al. 2 du contrat de travail conclu entre les parties.

E. 4.5

Au vu de ce qui précède, la Cour de céans octroiera à l'appelant un montant n'étant pas de 117'500 fr. brut avec intérêt à 5% à compter du 17 mars 2022 mais de 37'500 fr. brut avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2023.

E. 5

Dans un quatrième grief, A_____ se plaint d'une violation de l'art. 41 CO dans la mesure où les premiers juges ont refusé de lui octroyer le montant de 5'312 fr. qui correspond à ses frais d'avocat avant procès.

E. 5.1

Lorsque le droit de procédure civile permet au plaideur victorieux de se faire dédommager de tous les frais nécessaires qu'il a consacrés à un procès, ce droit est seul applicable, et il ne laisse aucune place à une action qui serait fondée sur le droit civil fédéral, séparée ou ultérieure, tendant au remboursement des frais par la partie adverse (ATF 139 III 190 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4C_51/2000 du

E. 5.2

En l'espèce, l'appelant se contente de produire (pièce 42) la note d'honoraire émise le 31 mai 2022 par son conseil, couvrant l'activité de ce dernier déployée pour la période du 14 mars au 8 mai 2022. Curieusement, le "relevé détaillé en annexe" auquel se réfère cette note d'honoraires n'a pas été produit, la demande se limitant quant à elle à faire état de ce que A_____ "a dû avancer 5'312 fr. de frais d'avocat à titre de frais de défense avant procès" (demande du 7 novembre 2022, allégué 244). Cette manière de procéder n'est pas conforme aux exigences de la jurisprudence en la matière, à commencer par l'absence d'allégations formées en temps procédural utile quant au contenu de l'activité facturée par le conseil de

- 25/27 -

C/10261/2022 l'appelant, contraignant de la sorte les premiers juges à se livrer à un exercice de formulation d'hypothèses (décision querellée, consid. 8b, p. 31) en lui-même contraire à l'art. 8 CC et au fardeau de l'allégation propre à la maxime des débats de l'art. 55 al. 1 CPC.

E. 5.3

L'appelant échoue à apporter la preuve de ce que les conditions légales à la prise en considération des frais visés par la note d'honoraire du 31 mai 2022 sont réunies si bien que le déboutement de ce chef de conclusion prononcé par les premiers juges sera confirmé. 6.
6.1 Au vu de ce qui précède, l'appel sera très partiellement admis, le jugement querellé étant confirmé pour le surplus.

6.2 L'appelant qui succombe en grande partie, sera condamné à prendre en charge les quatre cinquièmes des frais (art. 106 al. 1 CPC). Les frais judiciaires d'appel (art. 95 al. 2 CPC) seront arrêtés à 3000 fr. et entièrement compensés avec l'avance de frais de même montant

effectuée par A_____ qui reste acquise à l'Etat de Genève, D_____ SA étant condamnée à verser la somme de 600 fr. à l'appelant. Pour ce qui tient aux frais de première instance, le jugement querellé sera confirmé, à l'exception de la répartition par moitié des frais entre les parties qui sera de deux cinquièmes à la charge de A_____ et de trois cinquièmes à la charge de D_____ SA.

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 26/27 -

C/10261/2022

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 16 septembre 2024 par A_____ contre le jugement JTPH/204/2024 rendu le 5 août 2024 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/10261/2022. Au fond : Annule les points 4, 6 et 8 du dispositif du jugement.

Condamne D_____ SA à verser le montant brut de 37'500 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2023, dont à déduire et à payer les charges sociales y relatives. Répartit les frais de conciliation et de première instance (à savoir 4'380 fr.) à raison de deux cinquièmes pour A_____ (à savoir 1'752 fr.) et de trois cinquièmes pour D_____ SA (à savoir 2'628 fr.).

Condamne D_____ SA à verser à A_____ le montant de 2'628 fr. (deux mille six cent vingt huit francs suisses). Confirme pour le surplus le jugement entrepris. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires de la procédure d'appel à 3000 fr. Les répartit à raison de quatre cinquièmes pour A_____ (à savoir 2'400 fr.) et d'un cinquième pour D_____ SA (à savoir 600 fr.). Les compense entièrement avec l'avance de frais de 3'000 fr. effectuée par A_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Condamne D_____ SA à verser à A_____ la somme de 600 fr. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Nicolas JEANDIN, président; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

- 27/27 -

C/10261/2022

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

E. 7

août 2000 consid. 3; BK OR – R. BREHM, art. 41 N 88). Le dommage sujet à réparation comprend en revanche les frais engagés par le lésé pour la consultation d'un avocat avant l'ouverture du procès civil lorsque cette consultation était nécessaire et adéquate, ceci dans la mesure où les frais ne sont pas couverts par les dépens issus de la procédure (ATF 133 II 361 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_364/2022 du 12 mai 2023, consid. 5.2). Ces

cas de figure se rencontrent surtout en regard des actions en dommages-intérêts fondées sur la responsabilité délictuelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A_282/2009 du 15 décembre 2009 consid. 4). En tout état de cause, les frais d'avocat avant procès peuvent constituer un dommage réparable (i) pour autant qu'ils aient été justifiés, nécessaires et adéquats et (ii) à la condition qu'ils ne soient pas englobés par les dépens, tous éléments qu'il incombe à la partie qui s'en prévaut d'alléguer et d'établir (art. 8 CC) : les activités exercées par l'avocat doivent, dans cette perspective, être décrites avec précision, tout comme le contexte dans lequel elles ont été déployées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_692/2015 du 1er mars 2017 consid. 6.1.2 et 6.1.3).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.