

GE_GERICHTE ACJC/557/2026 vom 25. März 2026

GE Cour de justice, 2026-03-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_557_2026

FR: GE_GERICHTE ACJC/557/2026 du 25 mars 2026

IT: GE_GERICHTE ACJC/557/2026 del 25 marzo 2026

Erwägungen

E. 1.1

Dans les affaires patrimoniales, la voie de l'appel est ouverte contre les décisions finales de première instance lorsque la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 et 2 CPC), ce qui est en l'occurrence le cas. A teneur de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être "écrit et motivé" et introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée. La motivation de l'appel doit indiquer en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée. La partie appelante ne peut pas simplement renvoyer à ses moyens de défense soumis aux juges du premier degré, ni limiter son exposé à des critiques globales et superficielles de la décision attaquée. Elle doit plutôt développer une argumentation suffisamment explicite et intelligible, en désignant précisément les passages qu'elle attaque dans la décision dont est appel, et les moyens de preuve auxquels elle se réfère (arrêt du Tribunal fédéral 4A_274/2020 du 1er septembre 2020 consid. 4).

E. 1.2

En l'occurrence, l'acte d'appel a été interjeté en temps utile (art. 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC) auprès de l'autorité compétente.

- 12/29 -

C/12549/2023 Contrairement à ce que soutient l'intimée, il satisfait aux conditions de motivation. A sa lecture, l'on comprend ce que l'appelant reproche au Tribunal et les modifications qu'il souhaite apporter à la décision entreprise. En procédant à une partie nommée "Constataion inexacte ou incomplète des faits par les premiers juges", détaillant les éléments contestés et manquants, et une partie "Violation du droit", avec différents chapitres, il fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que les circonstances ayant entouré le licenciement étaient abusives, qu'il avait dûment fait opposition au congé, qu'il disposait encore de vingt-et-un jours de vacances non prises au moment de la résiliation des rapports de travail et qu'une gratification lui était due pour l'année 2022. L'intimée s'est d'ailleurs déterminée sur ces points, saisissant ainsi la portée de l'appel dirigé à son encontre. Celui-ci est par conséquent recevable.

E. 1.3

La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC), celle-ci étant soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC, 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC a contrario et 58 CPC).

E. 1.4

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Elle contrôle en particulier librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et

vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

E. 1.5

Ainsi que le soulève l'intimée, l'appel mentionne, comme offre de preuve pour plusieurs faits allégués, le jugement entrepris, renvoyant ainsi aux faits déjà établis par le premier juge. Ce procédé est certes insolite. Il ne compromet toutefois pas la recevabilité de ces faits, l'appelant admettant les faits retenus, mais contestant leur appréciation globale.

E. 1.6

En revanche, les écritures des parties contiennent plusieurs renvois à leurs écritures de première instance. Cette manière de faire ne répond pas aux exigences de motivation de l'appel ou de la réponse à l'appel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_580/2015 du 11 avril 2016 consid. 2.2 n.p. in ATF 142 III 271). Il ne sera par conséquent pas tenu compte de ces renvois.

E. 1.7

L'appelant soutient que le montant de 347'084 fr. lui serait dû en tout état de cause, du fait qu'il avait droit à une indemnité de départ équivalant à ce montant. Selon l'intimée, l'employé tenterait ainsi de procéder à une modification irrecevable de ses conclusions, ce qu'il avait d'ailleurs déjà fait en première instance dans sa réplique du 8 avril 2024. La réplique du 8 avril 2024 s'inscrivait dans un second échange d'écritures ordonné par le Tribunal. L'employé était autorisé à compléter librement sa

- 13/29 -

C/12549/2023 demande, puisque la phase d'allégation n'était pas clôturée (ATF 140 III 312 consid. 6.3.2, JdT 2016 II 257). Il a alors modifié l'argumentation liée à ses prétentions en paiement de la somme de 347'084 fr., en alléguant qu'elle était en tout état de cause due car il avait droit à une indemnité de départ. Ce faisant, il n'a pas modifié ses conclusions, mais l'état de faits et le fondement juridique sur lequel une partie d'entre elles reposait. Cette modification répond aux conditions de l'art. 227 al. 1 let. a CPC, puisque la nouvelle prétention relève de la même procédure que les autres prétentions et qu'elle présente un lien de connexité avec celles-ci. En effet, elle concerne également la fin des rapports de travail entre les parties. Elle est donc recevable.

E. 2

L'appelant demande l'audition de I_____ et, pour la première fois, celle de F_____, qui résiderait selon lui aux Etats-Unis d'Amérique, fondant sa requête sur l'art. 170a CPC, entré en vigueur le 1er janvier 2025. 2.1.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le Tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. 2.1.2 La jurisprudence a notamment déduit du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst), en particulier, le droit pour le justiciable qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1), de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et celui de participer à l'administration des preuves (ATF 146 IV 218 consid. 3.1.1; 132 V 368 consid. 3.1). Le droit à la preuve est une composante du droit d'être entendu, qui implique que toute partie a le droit, pour établir un fait pertinent qui n'est pas déjà prouvé, de faire administrer les moyens de preuve adéquats,

pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 140 I 99 consid. 3.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_113/2018 du 12 septembre 2018 consid. 4.2.1.1 non publié in ATF 144 III 541). 2.1.3 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux sont pris en considération en appel s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Ces conditions sont cumulatives (arrêt du Tribunal fédéral du 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.1). Aux termes de l'art. 170a CPC, entré en vigueur le 1er janvier 2025, le tribunal peut procéder à l'audition d'un témoin par vidéoconférence ou par d'autres moyens électroniques de transmission du son et de l'image ou, les autres

- 14/29 -

C/12549/2023 participants étant présents dans les locaux du tribunal, interroger un témoin par ces moyens, pour autant qu'aucun intérêt prépondérant public ou privé, en particulier la sécurité du témoin, ne s'y oppose. Cette disposition s'applique aux procédures en cours au moment de son entrée en vigueur (art. 407f CPC).

E. 2.2

En l'espèce, l'appelant a explicitement renoncé à l'audition de I_____ par le Tribunal lors de l'audience de débats principaux du 11 décembre 2024 et n'a jamais sollicité l'audition de F_____ en première instance. L'art. 170a CPC ne lui est, dans ces circonstances, d'aucun secours en appel. Conscient de l'entrée en vigueur de cette disposition au 1er janvier 2025, il aurait d'ailleurs pu requérir l'audition de ces témoins en première instance, persister dans cette demande en décembre 2024 et se prévaloir par la suite de cet article, à supposer qu'un des témoins habite réellement aux Etats-Unis d'Amérique, qu'une commission rogatoire ait échoué, ou que les témoins connaissent des difficultés à se déplacer, ainsi qu'il l'allègue pour la première fois en appel. En conséquence, il ne sera pas donné suite aux conclusions de l'appelant tendant à la réouverture des enquêtes, la cause étant en état d'être jugée.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il s'était opposé au congé en temps utile et que son licenciement était abusif.

E. 3.1

En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (art. 336 et 336a CO) doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé. L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus (cf. art. 336b al. 2 CO). Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si celui-ci refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (ATF 134 III 67 consid. 5). Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de cette opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été signifié (ATF 136 III 96 consid. 2; 123 III 246 consid. 4c). Dans un arrêt 4A_320/2014 du 8 septembre 2014, le Tribunal fédéral a relevé, en obiter dictum, que l'art. 336b al. 1er CO ne signifiait pas seulement "faire opposition au motif du congé, ou aux circonstances ayant mené au congé",

mais imposait à l'employé de manifester clairement sa volonté de vouloir poursuivre les rapports de travail (consid. 3.3).

- 15/29 -

C/12549/2023 Dans quatre arrêts récents, la Cour de céans a considéré que le Tribunal fédéral n'avait pas imposé une nouvelle condition à l'art. 336b al. 1 CO dans l'arrêt 4A_320/2014, mais confirmé sa jurisprudence selon laquelle il était nécessaire pour l'employé de faire opposition au congé lui-même et non seulement aux motifs invoqués. L'employé n'avait, partant, aucune incombance de manifester sa volonté de réintégrer son poste ou un autre poste auprès de l'employeur (ACJC/1064/2025 du 7 août 2025 consid. 3; CAPH/79/2024 du 2 octobre 2024 consid. 3; CAPH/88/2023 du 3 juillet 2023 consid. 5.3.2 et les références citées; CAPH/10/2019 du 11 janvier 2019 consid. 6.2).

E. 3.2

En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'employé n'avait pas valablement formé opposition à son congé, faute de manifestation claire quant à la contestation de la résiliation et quant à une volonté de faire perdurer les rapports de travail. Il lui a notamment reproché d'avoir tenté de négocier une convention de fin de rapports de travail, alors que le but de l'art. 336b al. 1 CO était d'encourager les parties à entamer des pourparlers en vue d'examiner si les rapports de travail pouvaient être maintenus. Dans son courrier du 7 décembre 2022, l'appelant a indiqué qu'il considérait la manière dont le congé lui avait été signifié comme constituant un "motif d'opposition" au sens de l'art. 336b al. 1 CO. Cette disposition traite de l'opposition au congé qui doit être faite par écrit en cas de congé abusif. Il en résulte que l'intimée, assistée d'un avocat, pouvait de bonne foi déduire du terme "opposition" et du renvoi à l'art. 336b al. 1 CO que l'appelant s'opposait au congé. L'appelant a par ailleurs confirmé qu'il considérait le congé comme étant abusif dans son courrier du 31 janvier 2023. Certes, l'appelant a indiqué, dans son courrier du 31 janvier 2023, être disposé à accepter un règlement transactionnel, par le biais notamment du versement d'une indemnité de départ. La question de savoir si l'intimée devait déduire de cette attitude que l'appelant ne s'opposait plus au congé peut néanmoins en l'état rester indécise, car la réponse à cette problématique ne modifierait pas la solution du litige, ainsi qu'il sera exposé ci-après (consid. 4).

E. 4

4.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1). La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque

- 16/29 -

C/12549/2023 cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat. Lorsque l'une des parties a résilié abusivement, l'art. 336a al. 1 et 2 CO autorise l'autre partie à réclamer une indemnité dont le tribunal fixe librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances; cette indemnité ne peut toutefois pas excéder l'équivalent de six mois de

salaires (arrêts du Tribunal fédéral 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.1; 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2). 4.1.2 L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les références citées). En revanche, un comportement de l'employeur simplement discourtois ou indélicat est insuffisant car il ne ressortit pas à l'ordre juridique de sanctionner ces attitudes (arrêts du Tribunal fédéral 4A_259/2022 du 23 février 2023 consid. 4.1.2; 4A_50/2020 du 1er juillet 2020 consid. 2). 4.1.3 En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2e éd. 2022, n. 22 ad art. 336 CO et les références citées). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2). 4.2.1 En l'espèce, le Tribunal a retenu que, si l'employeuse avait résilié le contrat de travail du travailleur, ce n'était aucunement en réaction à son refus d'accepter

- 17/29 -

C/12549/2023 de démissionner ou afin de l'empêcher de recevoir un bonus pour l'année 2022, mais bien par nécessité de terminer les rapports de travail avec tous ses employés au 31 janvier 2023 selon les directives de [la société] E_____, laquelle ne souhaitait pas garder les employés de la société qu'elle rachetait. En conséquence, l'employé n'avait pas démontré que son congé était abusif. 4.2.2 L'appelant conteste cette appréciation. Il soutient que, même à supposer que l'acquisition de l'intimée par E_____ constitue un motif réel, les modalités de la résiliation des rapports de travail étaient particulièrement contestables. En effet, l'intimée avait d'abord émis des communications laissant croire à la continuation des rapports de travail à l'issue du processus d'acquisition, puis elle avait tenté de l'inciter à signer une lettre de démission, le privant ainsi de ses droits découlant d'un licenciement. L'intimée lui avait ensuite proposé un accord transactionnel aux conditions défavorables pour lui, dans le but manifeste de le dissuader de faire valoir ses prétentions légitimes. Il avait par ailleurs fait l'objet d'une interdiction de négocier, nonobstant l'achèvement du processus d'acquisition de la société. Il avait en outre été privé de l'exercice de ses activités

professionnelles habituelles, y compris les réunions de "trading", les conférences téléphoniques et les listes de diffusion, et laissé sans activité ni instructions. De plus, l'intimée n'avait jamais donné suite à ses demandes de motiver le congé. Elle avait en outre tenté de se soustraire à ses obligations financières en prétextant des pertes. Enfin, l'ensemble des autres employés avaient bénéficié d'indemnités de départ avantageuses, accordées sans conditions particulières. Il avait été le seul à se voir imposer des conditions unilatérales subjectives et à ne percevoir aucune indemnité de départ. 4.2.3 C'est en vain que l'appelant se prévaut du fait que l'intimée n'aurait pas motivé le congé. En effet, à la demande de l'employé, l'employeuse a rappelé dans son courrier du 22 décembre 2022 qu'elle avait mis un terme à son contrat puisqu'elle cessait ses activités. Ce motif est par ailleurs établi. Aucun élément au dossier, y compris le courrier du 30 septembre 2022 dont l'appelant se prévaut, ne permet de retenir que l'intimée aurait fait croire à ce dernier que les rapports de travail auraient continué après l'acquisition de la société par E_____. Par ailleurs, même si la démarche – non contestée – de l'employeuse, visant à inciter l'employé à démissionner avant de le licencier, est discutable, elle ne suffit pas pour qualifier le congé d'abusif, dans la mesure où elle s'inscrivait dans le cadre d'un licenciement motivé uniquement par la liquidation prochaine de la société. Dans ce contexte, le fait que l'appelant, à l'instar de ses collègues, ait été empêché d'exercer son travail habituel après son licenciement n'apparaît pas être constitutif d'une atteinte à sa personnalité, puisque ces circonstances découlent du fait que l'employeuse était sur le point de mettre un terme à toutes ses activités en vue d'être liquidée.

- 18/29 -

C/12549/2023 Il est vrai que les témoignages de J_____ et K_____ attestent du fait que l'employeuse avait pour pratique d'offrir une indemnité de départ en cas de licenciement pour motifs économiques. Il n'apparaît néanmoins pas que celle-ci était un droit ne pouvant être soumis à conditions. Il résulte d'ailleurs de ces mêmes témoignages que ladite indemnité avait été proposée aux quatre employés de l'intimée dans le cadre d'une "offre". Deux employés, dont K_____, l'avaient immédiatement acceptée. J_____ avait quant à lui négocié les termes de cette offre avant de trouver un accord. Ces indemnités de départ ont par conséquent été octroyées dans le cadre d'accords transactionnels réglant la fin des rapports de travail. Or, une telle convention a été proposée à tous les employés, y compris à l'appelant. Rien ne vient corroborer l'allégué selon lequel il aurait été le seul à se voir imposer des conditions défavorables dans le cadre de cette offre. S'il est l'unique employé à ne pas avoir reçu d'indemnité de départ, c'est en raison du fait qu'il est le seul à ne pas avoir accepté l'accord proposé par l'employeuse. L'appelant n'a donc fait l'objet d'aucune inégalité de traitement. Enfin, l'intimée s'est opposée au versement d'un D_____ pour l'année 2022 après le licenciement de l'appelant, de sorte que cet élément ne saurait rendre le congé abusif. Le congé n'a pas été donné en vue d'empêcher l'appelant de percevoir une telle gratification. Au vu de ce qui précède, même à supposer que l'appelant ait dûment fait opposition au congé, celui-ci ne saurait être qualifié d'abusif et aucune indemnité n'est due à ce titre. Au demeurant, l'employé ne peut pas non plus prétendre au versement d'une indemnité de départ, puisque la pratique de l'employeuse était de proposer une telle indemnité dans le cadre d'un accord réglant définitivement la fin des relations de travail et les prétentions des parties l'une envers l'autre. Or, l'appelant a refusé de signer une telle convention.

E. 5

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas lui avoir octroyé la somme de 385'873 fr. au titre de D_____ pour l'année fiscale 2022. 5.1.1 Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de payer à l'employé pour le temps ou le travail que celui-ci a consacré à son service, et qui est fixé soit directement par contrat individuel, soit indirectement par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.1). La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, 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. Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus. Il faut donc déterminer de cas en cas, sur la base des manifestations de volonté des

- 19/29 -

C/12549/2023 parties, s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 ss CO) ou d'une gratification (art. 322d CO), distinction qui revêt une grande importance dès lors que le régime de la gratification est beaucoup plus flexible pour l'employeur que celui applicable aux éléments du salaire (ATF 142 III 381 consid. 2; 141 III 407 consid. 4.1). La gratification se différencie du salaire par son caractère accessoire; elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Un montant très élevé en comparaison du salaire annuel, égal ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être considéré comme un élément de salaire variable, alors même que l'employeur en a réservé le caractère facultatif (principe de l'accessoriété; ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2.1). Toutefois, lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, le bonus n'a pas à être requalifié en salaire et reste toujours une gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1 et 4.3.2). Le salaire d'un employé doit être qualifié de très haut lorsque la totalité de la rémunération qu'il a effectivement perçue au cours d'une année donnée équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) (ATF 142 III 456 consid. 3.2 et les arrêts cités). 5.1.2 En matière de rémunération, il faut distinguer les trois cas suivants : (1) le salaire – variable –, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit. Ce n'est que lorsque l'employé n'a pas de droit à la gratification – cas n° 3 – que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessoriété lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs, se pose, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (arrêts du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 12; 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1). On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 ss CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2; 129 III 276 consid. 2). En revanche, on se trouve en présence d'une gratification – dans les cas n° 2 et 3 – lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur; le bonus doit alors être qualifié

de gratification (ATF 142 III 381

- 20/29 -

C/12549/2023 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1.2). 5.1.3 Il y a un droit à la gratification – cas n° 2 – 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; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 12.3.1). De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement) que son montant soit toujours identique ou variable : il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 131 III 615 consid. 5.2), l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables (arrêt du Tribunal fédéral 4A_587/2020 du 28 mai 2021 loc. cit.). 5.1.4 Il n'y a pas de droit à la gratification – cas n° 3 – lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus; il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessoriété) lorsque les salaires sont modestes ou moyens et supérieurs, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1.3.2 et 3.2 et les arrêts cités). De même, 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 : il s'agit d'une gratification qui n'est pas due. Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée : il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.). Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1.3.2). Le caractère facultatif de la gratification trouve par ailleurs ses limites dans le respect de l'égalité de traitement. Jurisprudence et doctrine concluent à l'existence d'un principe général d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO obligeant

- 21/29 -

C/12549/2023 l'employeur à protéger la personnalité de l'employé et des art. 28 ss CC instituant les règles générales de protection de la personnalité. Une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; tel n'est en revanche pas le cas lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral du 4 avril 2017 consid. 3.3. et les réf. citées). 5.2.1 En l'espèce, le Tribunal a retenu que le bonus mentionné dans le contrat de travail de l'employé était indéterminé et

objectivement indéterminable, qu'il n'était garanti ni dans son principe, ni dans sa quotité et que son versement était tributaire de l'appréciation subjective de l'employeuse. Il s'agissait donc d'une gratification. Les parties avaient contractuellement réservé tant le principe que le montant de celle-ci. Cette gratification n'avait ainsi pas perdu son caractère facultatif, malgré le fait qu'elle avait été versée pendant neuf ans consécutifs. Les revenus du travailleur, d'un total de 758'848 fr. pour l'année 2022, constituaient par ailleurs de "très haut revenus", de sorte que le principe de l'accessoriété ne trouvait pas application. Le bonus réclamé restait donc une gratification, dont l'employeuse était seule décisionnaire de son versement.

5.2.2 Dans son appel, l'appelant ne formule aucun grief motivé contre le raisonnement du Tribunal en tant que celui-ci a retenu que : (i) le bonus n'était pas un élément de salaire, mais une gratification de nature facultative à laquelle il n'avait pas droit, dès lors qu'il n'était garanti ni dans son principe, ni dans sa quotité, que son versement était tributaire de l'appréciation subjective de l'employeuse et qu'il n'existait aucune formule de calcul; et (ii) le bonus ne pouvait pas être requalifié en salaire dans la mesure où l'appelant percevait un très haut revenu.

5.2.3 L'appelant soutient en revanche que cette gratification aurait perdu son caractère facultatif en raison de son versement régulier pendant neuf années consécutives. Bien que le contrat de travail contienne une clause réservant le principe du versement du bonus et qu'une réserve quant au caractère discrétionnaire du bonus ait été émise chaque année (fait admis par l'appelant dans sa réplique du 18 septembre 2025, p. 6), ces clauses seraient dénuées de portée réelle. En application du principe de la confiance, il convenait, selon lui, d'admettre que l'intimée, par son comportement constant, avait manifesté sa volonté de s'obliger à verser un bonus. L'appelant se prévaut à cet égard de la clause 5.2 du projet de convention transactionnelle du 6 octobre 2022, alléguant que celle-ci prévoyait que le bonus auquel il avait droit serait compensé par l'indemnité de départ proposée. L'intimée aurait ainsi reconnu qu'un bonus lui était dû.

- 22/29 -

C/12549/2023 L'intimée conteste cette interprétation. La clause 5.2 de l'accord transactionnel prévoyait que le versement de l'indemnité de départ valait règlement de toutes les prétentions de quelque nature qu'elles soient découlant des rapports de travail que l'employé aurait pu faire valoir contre elle. Il ne s'agissait nullement d'un versement lié spécifiquement à un bonus à venir.

5.2.4 Il est certes établi que la gratification a toujours été versée à l'appelant, pour chaque année civile entièrement travaillée auprès de l'intimée, soit pendant neuf ans consécutifs. Toutefois, l'appelant n'a pas établi que la réserve émise chaque année par l'intimée quant au caractère discrétionnaire du bonus était vide de sens. En effet, il n'a nullement démontré que l'employeuse aurait versé la prestation volontaire bien qu'elle ait eu, pendant cette période de neuf ans, une raison de renoncer à ce paiement. Par ailleurs, on ne saurait déduire de l'art. 5.2 du projet de convention du 6 octobre 2022 que l'intimée considérait que l'employé avait droit à un bonus pour l'année 2022. Cette clause ne fait en effet pas explicitement référence à un éventuel bonus lié à l'année 2022. Elle a été insérée dans l'accord proposé à l'appelant afin de prévoir un versement de l'indemnité de départ pour solde de tous comptes et de toutes prétentions que l'employé aurait pu avoir à l'encontre de l'employeuse ou des sociétés affiliées. L'appelant n'a donc pas prouvé que, par son comportement, l'intimée aurait démontré qu'elle se sentait obligée de verser un bonus. Enfin, l'appelant ne prouve pas, ni même n'allègue, que ses autres collègues auraient reçu un bonus pour l'année 2022. Par conséquent, l'appelant n'établit pas

l'existence d'un engagement tacite de l'intimée à lui verser un bonus pour l'année 2022. La gratification litigieuse conserve donc son caractère facultatif. C'est ainsi à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelant de ses prétentions y relatives.

E. 6

octobre 2022, de laquelle il ressortait qu'il restait tout au plus dix jours de congé non pris. En tout état de cause, l'appelant n'était pas fondé à réclamer des jours de congé non pris, puisqu'il avait été libéré de son obligation de travailler. 6.2.3 Conformément à son contrat de travail, l'appelant avait droit à vingt-cinq jours de vacances par année. Il résulte du témoignage de J_____ que les vacances de l'appelant faisaient l'objet d'un contrôle par ledit témoin avant d'être insérées dans le système informatique du Groupe de sociétés B_____/C_____. A l'instar du Tribunal, il convient donc de relever que, contrairement aux allégués de première instance de l'intimée, celle-ci établissait des décomptes de vacances, y compris pour celles de l'appelant. L'intimée ne le conteste d'ailleurs plus en appel. Elle n'a toutefois pas fourni ce décompte, malgré la demande de production de celui-ci par sa partie adverse. Elle n'a d'ailleurs versé à la procédure aucun autre document établissant dans quelle mesure l'employé avait ou non bénéficié de vacances pendant sa dernière année de travail, alors qu'elle en avait le fardeau de la preuve. Au demeurant, l'intimée a soutenu faussement en première instance ne pas tenir de décompte de jours de vacances et ainsi ignorer le solde de vacances de l'appelant, alors qu'il lui eût été facile de produire le décompte enregistré dans son système informatique pour faire obstacle aux allégués de ce dernier. Par ailleurs, le premier projet de convention du 3 octobre 2022, dont elle se prévaut en appel, n'atteste pas du fait qu'elle considérait alors le solde de jours de vacances non pris comme étant nul, mais que l'offre présentée à l'employé exigeait de celui-ci qu'il n'ait plus de jours de congé en nature à faire valoir au terme du délai de congé. Au vu des préoccupations émises par l'appelant notamment au sujet de son solde de vacances, l'intimée a modifié son offre le 6 octobre 2022 ainsi : "Au terme du Contrat, l'Employé devra avoir utilisé 10 jours de vacances. Si l'Employé n'est pas en mesure d'utiliser la totalité de ces 10 jours de vacances à la demande de l'Employeur, ce dernier lui versera une indemnité de 1'180 fr. par jour de vacances non pris. L'Employé reconnaît que l'indemnité pour les autres jours de vacances non pris est comprise dans l'indemnité de départ prévue à l'art. 5." Il en résulte que le paiement de dix jours de vacances était garanti au terme du délai de congé si l'employé n'avait pas été en mesure de les prendre en nature.

- 25/29 -

C/12549/2023 L'indemnité pour "les autres jours de vacances non pris" en nature était en revanche comprise dans l'indemnité de départ proposée à l'art. 5 de la convention. Une interprétation littérale de ce texte laisse ainsi supposer que l'employeuse reconnaissait alors que le solde de vacances de l'appelant était supérieur à dix jours, mais qu'elle n'était prête à indemniser que tout au plus dix jours de congé non pris si l'employé était empêché de les prendre en nature durant le délai de congé; aucune indemnité supplémentaire n'aurait été versée pour le reste des jours de vacances non pris, leur compensation étant comprise dans le montant de 347'084 fr. offert à titre d'indemnité de départ. A cela s'ajoute que, par courrier du 1er février 2023, l'appelant a indiqué à l'intimée que son solde de jours de vacances était de vingt-et-un jours. Dans sa réponse du 8 mars 2023, l'employeuse n'a pas contesté ce nombre, se limitant à soutenir que ceux-ci étaient entièrement compensés par la longue période de libération de travailler. Partant, tous ces éléments constituent un faisceau d'indices suffisant pour admettre la thèse de l'appelant, à savoir qu'il bénéficiait encore de

vingt-et-un jours de vacances au terme du délai de congé.

6.2.4 Le 23 novembre 2022, l'intimée a libéré l'appelant de son obligation de travailler, tout en lui demandant de rester à disposition en cas de questions relatives à son travail jusqu'au terme de son délai de congé. Elle lui a demandé de conserver son téléphone professionnel afin d'être joignable. Bien que l'employé n'ait finalement pas été sollicité, son devoir de rester à disposition de son employeuse l'a entravé dans sa liberté d'organiser des vacances. Dans ces circonstances, il ne peut être considéré qu'il a pu prendre en nature ses vingt-et-un jours de vacances ou partie de ceux-ci durant cette période.

Par conséquent, l'appelant est en droit de recevoir une indemnité pour son solde de vacances non pris à hauteur de vingt-et-un jours.

6.2.5 L'appelant soutient qu'une telle indemnité correspondrait à la somme de 37'800 fr., sans toutefois expliquer comment il parvient à ce montant. Le calcul présenté dans son courrier du 23 février 2023 et repris dans sa demande du 31 octobre 2023 est à cet égard erroné, puisqu'il indique que la somme de 37'800 fr. représenterait vingt-et-un jours au tarif de 1'180 fr. par jour, ce qui en réalité donne un résultat de 24'780 fr. Pour le surplus, l'appelant ne formule aucun grief motivé à l'encontre du calcul opéré par le Tribunal pour déterminer le salaire afférent à un jour de vacances. Le premier juge a, à cette fin, arrêté le salaire annuel brut complet de l'appelant à 333'125 fr. Il a divisé ce montant par 12 mois, puis par 21.75 jours travaillés, ce qui donne une indemnité de 1'276 fr. 34 par jour de vacances non pris. Cette

- 26/29 -

C/12549/2023 manière de faire ne prête pas le flanc à la critique. L'appelant a donc droit au paiement de 26'803 fr. 15 bruts (1'276 fr. 34 x 21) à titre d'indemnité pour vingt-et-un jours de vacances non pris en nature. L'appelant ne motive pas son appel s'agissant du dies a quo des intérêts moratoires. La date retenue par le Tribunal du 1er février 2023, correspondant au lendemain de la fin des rapports de travail, sera confirmée.

Partant, le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et modifié dans ce sens.

E. 7

La valeur litigieuse du présent litige étant supérieure à 75'000 fr. en première instance et à 50'000 fr. en seconde instance, la procédure n'est pas gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC).

E. 7.1

Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC).

E. 7.2

La quotité des frais judiciaires de première instance (4'500 fr.) n'a pas été remise en cause; elle est conforme à l'art. 69 RTFMC, de sorte qu'elle ne sera pas revue. A l'issue du litige, l'appelant obtient gain de cause sur une très faible partie de ses prétentions (26'803 fr. 15 sur 770'757 fr.). Dans ces circonstances, il se justifie de laisser l'essentiel des frais judiciaires à sa charge. Ceux-ci seront ainsi répartis à hauteur de 95% à la charge de l'employé, le solde devant être assumé par l'employeuse. Celle-ci sera donc condamnée à verser 225 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève. La part

incombrant à l'employé, en 4'275 fr., sera totalement compensée par l'avance de frais de 9'330 fr. et le solde de 5'055 fr. lui sera restitué. Les chiffres 9 à 11 du dispositif du jugement entrepris seront modifiés en conséquence. Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte que le chiffre 12 du dispositif du jugement attaqué sera confirmé.

E. 7.3

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à un montant de 4'000 fr. (art. 71 RTFMC et 19 al. 3 let. c LaCC) et répartis à hauteur de 95% à la charge de l'appelant et de 5% à la charge de l'intimée, pour les mêmes motifs que ceux susmentionnés (art. 106 al. 2 CPC). La part mise à la charge de l'appelant,

- 27/29 -

C/12549/2023 représentant 3'800 fr., sera entièrement compensée avec l'avance fournie. Le solde de 3'200 fr. lui sera restitué. L'intimée sera quant à elle condamnée à verser 200 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de l'Etat de Genève.

E. 7.4

Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 28/29 -

C/12549/2023

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 23 mai 2025 par A_____ contre le jugement JTPH/112/2025 rendu le 7 avril 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12549/2023. Au fond : Annule les chiffres 3, 9, 10, et 11 du dispositif du jugement attaqué et, statuant à nouveau sur ces points : Condamne B_____ SARL, EN LIQUIDATION à verser à A_____ la somme brute de 26'803 fr. 15, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er février 2023. Met les frais de la procédure de première instance, en 4'500 fr., à la charge de A_____ à hauteur de 4'275 fr., et à la charge de B_____ SARL, EN LIQUIDATION à hauteur de 225 fr. Compense les frais judiciaires de première instance mis à la charge de A_____ avec l'avance de frais versée par celui-ci, qui reste acquise à l'Etat de Genève à due concurrence. Ordonne la restitution à A_____ du solde de son avance en 5'055 fr. Condamne B_____ SARL, EN LIQUIDATION à verser à l'Etat de Genève 225 fr. Confirme pour le surplus le jugement attaqué. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 4'000 fr. Les met à la charge de A_____ à hauteur de 3'800 fr. et à la charge de B_____ SARL, EN LIQUIDATION à hauteur de 200 fr. Les compense à concurrence de 3'800 fr. avec l'avance versée par A_____, qui reste acquise à l'Etat de Genève à due concurrence. Ordonne la restitution à A_____ du solde de son avance en 3'200 fr. Condamne B_____ SARL, EN LIQUIDATION à verser à l'Etat de Genève 200 fr. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

- 29/29 -

C/12549/2023 Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

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.

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