

GE_GERICHTE ACJC/673/2026 vom 17. April 2026

GE Cour de justice, 2026-04-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ACJC_673_2026

FR: GE_GERICHTE ACJC/673/2026 du 17 avril 2026

IT: GE_GERICHTE ACJC/673/2026 del 17 aprile 2026

Erwägungen

E. 1.1

Le jugement entrepris ayant été communiqué aux parties après le 1er janvier 2025, la présente procédure d'appel est régie par le nouveau droit de procédure (art. 404 al. 1 et 405 al. 1 CPC).

E. 1.2

Le jugement attaqué constitue une décision finale rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., de sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.3

A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence à raison du lieu et de la matière des juridictions genevoises, compte tenu du fait que l'appelant, actuellement domicilié en Italie, a fait valoir dans sa demande en paiement des prétentions découlant exclusivement des rapports de travail et que le lieu où il exerçait habituellement son activité se trouvait alors à Genève (art. 1 al. 1 LDIP; art. 19 de la Convention concernant la compétence et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale [CL; RS 0.275.12], étant précisé que l'Italie est un état contractant, et art. 1 al. 1 let. a de la loi sur le Tribunal des prud'hommes [LTPH]).

- 13/24 -

C/12451/2023

E. 1.4

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle 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. Il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (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

Compte tenu de la valeur litigieuse d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC a contrario) et la maxime de disposition (art. 55 CPC) s'appliquent.

E. 2

L'appelant reproche à l'instance précédente d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur plusieurs points. L'état de fait retenu ci-dessus a été rectifié et complété dans la mesure utile, sur la base des actes et des pièces de la présente procédure, de sorte que le grief de l'appelant en lien avec la constatation des faits ne sera pas traité plus avant.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir rejeté sa prétention en versement d'un montant de 140'000 fr. à titre de bonus APP FY/2021. Il considère, à titre principal, qu'il avait un droit inconditionnel à ce bonus en vertu du Plan social et que le Tribunal a violé l'art. 322 al. 1 CO en ne retenant pas qu'il s'agissait d'une prestation à caractère salarial. 3.1.1 Rangé parmi les mesures destinées à protéger les travailleurs dans le cadre d'un licenciement collectif (art. 335d ss CO), le plan social est défini à l'art. 335h al. 1 CO, comme une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences. Les employeurs employant au moins 250 travailleurs et envisageant de résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne sont tenus de mener des négociations avec les travailleurs en vue d'établir un plan social (art. 335i al. 1 CO). Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés (art. 335i al. 2 CO). La plupart des mesures prévues dans les plans sociaux génèrent des coûts. Par conséquent, la condition première que doit remplir un plan social est que l'employeur dispose des ressources financières nécessaires pour concrétiser les mesures prévues, autrement dit pour désintéresser les travailleurs de leurs prétentions (Message du Conseil fédéral FF 2010 5871, p. 5912). 3.1.2 Si l'employeur conclut un plan social avec une organisation de travailleurs à la suite de négociations, il s'agit d'une forme particulière de convention collective

- 14/24 -

C/12451/2023 au sens de l'art. 356 CO. Les travailleurs peuvent s'en prévaloir directement, de sorte que le plan social revêt dans cette mesure un caractère normatif (ATF 133 III 213 consid. 4.3.1; 132 III 32 consid. 6.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_335/2016 précité consid. 3.1). Les dispositions qu'il contient doivent dès lors être interprétées comme une loi (ATF 133 III 213 consid. 5.2 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_335/2016 précité, *ibidem*). Lorsque, à défaut de représentation des travailleurs dans l'entreprise, le plan social est conclu directement avec ces derniers (cf. art. 335i al. 3 let. c CO), il s'applique, selon la volonté du législateur, à tous les travailleurs concernés. Un tel plan social déploie dès lors également un effet normatif (SCHWAAB, *Le licenciement collectif*, 2018, p. 119; ROCHAT POCHELON, *L'obligation de négocier un plan social avec les travailleurs*, in *Panorama du droit du travail 2017*, p. 575). Quand il s'agit d'appliquer les dispositions normatives d'un plan social, qui doit être traité comme une convention collective, il ne faut pas surestimer l'importance de la distinction à opérer entre l'interprétation d'après les principes valant pour les contrats ou les lois. Les dispositions normatives d'une convention collective trouvant leur fondement dans un contrat, la volonté des parties à la convention collective constitue un des éléments d'interprétation. Afin de protéger la confiance de parties individuelles qui n'ont pas pris part à l'élaboration de la norme, il faut toujours se demander, lorsque l'on interprète ces dispositions normatives, si la volonté contractuelle déterminée selon les principes régissant l'interprétation des contrats résiste devant une interprétation objective fondée sur le texte de la norme et la raison d'être de celle-ci (ATF 133 III 213 consid. 5.2). 3.2.1 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 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). 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 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 (al. 1). En cas d'extinction des rapports de travail avant

- 15/24 -

C/12451/2023 l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi (al. 2). Ainsi, l'employeur peut subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC. Il est admissible, notamment, d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification, ou une gratification réduite à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié. En revanche, le paiement du salaire ne saurait dépendre de la présence de l'employé dans l'entreprise ou de la non-résiliation de son contrat; la fonction même du salaire s'y oppose. Une telle clause est illicite et frappée de nullité en tant qu'elle se rapporte à un élément du salaire (art. 20 al. 2 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A_506/2023 du 19 février 2025 consid. 4.1.2 et les arrêts cités). Par ailleurs, 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, cf. infra consid. 5.3.2 et 5.3.4). 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). Lorsque le bonus est conditionné à la réalisation d'objectifs fixés par l'employeuse chaque année, ce bonus demeure une gratification si l'employeuse conserve la latitude de fixer ces objectifs et de juger s'ils ont été atteints (arrêts du Tribunal fédéral 4A_378/2017 consid. 3.3.1 à 3.3.3; 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1.3.1, 3.4 à 3.6). 3.2.2 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).

- 16/24 -

C/12451/2023 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 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_327/2019 précité consid. 3.1.2). 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 précité consid. 12.3.1). 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 précité consid. 3.1.3.2 et 3.2 et les arrêts cités). 3.2.3 Aux termes de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de la convention. Pour déterminer le contenu d'une clause contractuelle, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (arrêt du Tribunal fédéral 4A_635/2016 du 22 janvier 2018 consid. 5.2, destiné à la publication; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1 p. 632; 131 III 606 consid. 4.1). L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale

- 17/24 -

C/12451/2023 de la vie, relève du fait. Il n'y a pas place ici pour une application de la règle sur le fardeau de la preuve de l'art. 8 CC, car si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en

déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (principe de la confiance; arrêts du Tribunal fédéral 4A_635/2016 déjà cité consid. 5.2; 4A_262/2017 déjà cité consid. 4.2; 4A_508/2016 déjà cité consid. 6.2 et les arrêts cités; 4A_98/2016 déjà cité consid. 5.1). L'art. 8 CC ne joue de rôle que dans l'établissement des circonstances concrètes nécessaires pour l'interprétation de la volonté des parties (subjective ou objective) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 4.1).

E. 3.3

En l'espèce, le Tribunal a considéré, à juste titre et sans que cela ne soit critiqué en appel, que le Plan social avait une valeur normative, celui-ci ayant été conclu entre l'intimée et les représentants de son personnel. De la même manière, il est établi que l'appelant, qui a été licencié par l'intimée durant la période d'application du Plan social, bénéficie des dispositions de ce dernier. L'appelant critique en premier lieu l'interprétation que le Tribunal a faite de l'art. VI.7 du Plan social relatif au bonus, sans pour autant contester la traduction en français de cette disposition. Il relève que cet article ne concernerait pas que le versement du bonus APP, mais également celui du "bonus local", sans que l'on discerne en quoi cela conduirait à une interprétation différente pour ce qui concerne le versement du bonus APP qu'il réclame. Cette question ne sera dès lors pas traitée plus avant. Le deuxième reproche formulé par l'appelant à l'encontre du raisonnement du Tribunal porte sur la compréhension des termes "Employés Eligibles" utilisés à l'art. VI.7. L'appelant considère que le Tribunal aurait compris, par erreur, qu'il s'agissait de l'éligibilité au bonus, alors que ces termes se rapportaient à l'éligibilité au Plan social. Il ressort effectivement des définitions contenues aux chapitres IV et V du Plan social que la formulation "Employés Eligibles" couvre tous les employés entrant dans le champ d'application du Plan social, de sorte que l'appelant a correctement interprété cette notion. Selon l'appelant, le premier paragraphe de l'art. VI.7, soit la phrase "Applicable bonus payments will be made to entitled Eligible Employees on pro-rated basis corresponding to the number of months up to and including the Termination

- 18/24 -

C/12451/2023 Date", ne comporterait ainsi aucun élément laissé à la discrétion de l'employeuse. Toutefois, comme le relève l'intimée, les premiers juges n'ont pas traduit le terme "entitled" précédant "Eligible Employees" en traduisant cette phrase de la sorte : "Les bonus applicables seront versés aux Employés Eligibles au prorata du nombre de mois jusqu'à et y compris la date de la fin des rapports de travail". Or, cette notion vient préciser que le paiement du bonus ne concerne que les Employés Eligibles "qui y ont droit". C'est ainsi la traduction littérale de l'intimée qui se rapproche le plus du texte original et qui doit être privilégiée. Elle se lit comme suit : "Les paiements des bonus applicables seront effectués aux Employés Eligibles qui y ont droit au pro rata correspondant au nombre de mois jusqu'à et y compris la Date de résiliation". Bien que la traduction du premier paragraphe de l'art. VI.7 effectuée par le Tribunal ne soit pas complète, il a tout de même saisi correctement sa portée en retenant qu'un bonus serait versé aux employés concernés par le Plan social s'ils y avaient droit en fonction de critères non définis dans celui-ci, mais découlant de leurs clauses contractuelles propres avec l'intimée. D'ailleurs, l'appelant lui-même admet qu'il convient de se référer à la relation contractuelle propre de chaque employé bénéficiant du Plan social pour connaître le pourcentage appliqué au salaire annuel de base dans le calcul du bonus. Il faut ainsi saisir de l'art. VI.7 du Plan social qu'il

s'adresse aux employés qui entrent dans le champ d'application du Plan social dans la mesure où leur relation contractuelle propre avec l'intimée prévoit le versement d'un bonus. Contrairement à ce qu'avance l'appelant, cela ne vide pas de sa substance cette disposition qui n'a vocation à s'appliquer que si l'employé a droit à un bonus selon les termes de sa relation contractuelle, ce qui pourrait, par exemple, ne pas être le cas pour le versement du bonus APP dans l'hypothèse où le niveau de performance de l'employé serait qualifié d'insatisfaisant, comme cela ressort de la brochure APP. Il ressort de ce qui précède que l'art. VI.7 ne confère pas à tous les employés bénéficiant du Plan social un droit inconditionnel au versement d'un bonus, contrairement à ce que soutient l'appelant.

Dans la mesure où il a été démontré que le Plan social ne prévoit le paiement d'un bonus que si l'employé y a droit, il s'agit à ce stade de déterminer si l'appelant avait droit à un bonus en vertu des clauses contractuelles le liant à l'intimée.

A cet égard, et à titre superfétatoire, l'appelant considère que les premiers juges n'ont pas qualifié correctement l'accord conclu entre les parties. Il soutient que, dans le cadre de la relation contractuelle, l'intimée ne s'était réservée aucune discrétion quant au paiement du bonus et qu'il existait, au contraire, un engagement contractuel à son versement, bien qu'il ne soit pas garanti dans sa quotité.

- 19/24 -

C/12451/2023 Lorsqu'il s'agit de qualifier juridiquement un accord, il convient de se fonder sur les éléments concrets sur lesquels les parties se sont entendues. Il sera d'emblée relevé que les éléments produits à la procédure ne semblent pas refléter l'intégralité de la relation contractuelle liant les parties. Cela étant, il peut être retenu qu'elles se sont entendues sur le fait que l'appelant participait au plan de performance annuel de C_____ INC. avec une participation cible correspondant à 40% de son salaire annuel brut comme cela ressort de l'Avenant, lequel renvoie à la brochure APP pour le surplus. A cet égard, les parties s'accordent à considérer que la brochure APP produite à la procédure était applicable aux rapports de travail et posait les conditions de l'octroi du bonus APP. Ce document mentionne notamment que, pour toucher le bonus APP, il fallait être un employé travaillant activement au sein de la société au moment du paiement du bonus, qu'en cas de période d'absence, le bonus APP pouvait être calculé au prorata ou encore que si les résultats de l'employé étaient insatisfaisants, aucun bonus APP ne pouvait lui être versé. C_____ INC. se réservait le droit de revoir les facteurs APP et les paiements correspondants si la manière dont les résultats avaient été atteints n'étaient pas en ligne avec la pratique. Ce document précise en outre que le versement du bonus reposait sur l'atteinte de divers objectifs de performance, en particulier certains résultats financiers du groupe, et que si C_____ INC. ne les atteignait pas, aucun bonus n'était dû. Tous ces éléments tendent à démontrer que le bonus n'était garanti ni dans son principe, ni dans sa quotité. A cela s'ajoute que ce document relève encore que le conseil d'administration de C_____ INC. fixait les objectifs de performance annuels à atteindre. Le témoin G_____, directeur rémunération et avantages sociaux pour le groupe C_____ INC., a confirmé que les objectifs pour les bonus APP étaient soumis et approuvés par le comité de rémunération, qui se basait sur les objectifs potentiels de l'année sous la forme d'une grille communiquée à chaque salarié entre septembre et novembre. H_____ a précisé, pour sa part, que seule comptait la performance du groupe C_____ INC. pour définir les objectifs et les bonus APP, les résultats des filiales n'étant pas pertinents. Il ressort de ce qui précède que le conseil d'administration de C_____ INC. conservait une grande marge de manœuvre dans la

fixation des objectifs à atteindre et, par conséquent, des bonus APP. D'ailleurs, le fait qu'une partie du bonus APP de l'appelant pour l'année fiscale 2020 lui ait été payé en avance par décision du conseil d'administration de C_____ INC. vient corroborer ces constats. Le contenu du modèle d'offre d'emploi vierge produit par l'intimée, de même que le contrat de travail du 31 octobre 2019 produit par l'appelant n'apparaissent pas pertinents – quand bien même le contenu de ces pièces ne contredit pas l'analyse ci-dessus – ces documents n'étant pas signés par l'appelant et le contrat de travail ayant été conclu avec une autre entité et n'ayant manifestement pas été mis en œuvre.

- 20/24 -

C/12451/2023 A la lumière de ces éléments, il apparaît que le bonus APP doit être qualifié de gratification à laquelle l'employé n'avait pas droit. En effet, seule C_____ INC. fixait les objectifs à atteindre pour que l'employé puisse bénéficier de son bonus, étant précisé que le versement du bonus dépendait des résultats financiers du groupe, ainsi que de la manière dont la performance de l'employé était évaluée, ce qui comporte une part de subjectivité. En l'occurrence, C_____ INC. a annoncé, en début d'année fiscale 2021, qu'elle ne verserait pas de bonus pour l'année à venir et qu'elle n'allait, en conséquence, pas fixer de grilles, ni d'objectifs pour cette année-là, au vu de la situation financière très critique du groupe. Cette situation était exceptionnelle et unique, et s'expliquait notamment par la pandémie de COVID-19. Cela étant, il n'apparaît pas que le conseil d'administration de C_____ INC., respectivement son comité de rémunération, n'était pas en pouvoir de prendre cette décision. Au contraire, la brochure APP précise explicitement qu'il est de son ressort de fixer les objectifs à atteindre, ce qui a encore été confirmé par les témoins entendus à la procédure. Par ailleurs, il n'est pas allégué qu'une réserve aurait été émise pour les bénéficiaires du Plan social. En tout état, il ressort des auditions des témoins que les résultats du groupe étaient largement inférieurs aux résultats attendus, de sorte que le seuil habituel permettant le paiement des bonus APP ne pouvait pas être atteint, raison pour laquelle les organes dirigeants de C_____ INC. ont renoncé à fixer des objectifs pour l'année à venir. L'appelant relève encore que le Tribunal aurait erré en retenant que les résultats permettant de calculer le bonus de l'année fiscale 2021 étaient connus en septembre 2020 déjà, l'intimée ayant annoncé à ce moment-là, qu'au vu des résultats financiers, aucun bonus ne serait versé pour l'année fiscale 2021. La formulation du Tribunal, certes maladroite puisqu'il est évident que les résultats financiers ne pouvaient pas être connus en avance, ne change rien à la solution. En effet, peu importaient les résultats financiers à l'issue de l'année fiscale – dont le seul intérêt était de permettre le calcul du bonus – puisque C_____ INC. avait d'emblée décidé, en septembre 2020 déjà, qu'aucun objectif ne serait fixé et donc qu'aucun bonus ne serait versé pour l'année fiscale à venir, car il était prévisible que les performances attendues du groupe ne seraient pas atteintes. Ainsi, les employés savaient, dès septembre 2020, qu'ils ne toucheraient pas de bonus pour l'année fiscale 2021. Dans la mesure où le Plan social ne prévoyait le paiement du bonus applicable que si l'employé au bénéfice des avantages du Plan social y avait droit en vertu de son contrat de travail, il doit être retenu que l'appelant n'y avait pas droit pour l'année fiscale 2021, la décision de suspension des bonus prise par C_____ INC. lui étant opposable au vu de la teneur de la relation contractuelle. Cela a d'ailleurs été explicitement mentionné dans sa lettre de résiliation des rapports de travail.

- 21/24 -

C/12451/2023 Cette interprétation de l'art. VI.7 apparaît en outre en adéquation avec le sens objectif qui peut être donné à cette disposition et sa raison d'être, étant rappelé que les mesures prévues dans un plan social doivent pouvoir être concrétisées par les ressources dont dispose l'employeur. Il apparaît difficilement envisageable que l'intimée se soit engagée à payer irrévocablement et inconditionnellement un bonus à tous les bénéficiaires du Plan social (en sus des autres avantages conférés), alors même que le bonus n'était pas garanti en vertu de leur contrat de travail et dépendait notamment des résultats du groupe C_____ INC., lequel était déjà en difficultés financières avant même l'arrivée de la pandémie COVID-19. Au vu de ce qui précède, le Tribunal était fondé à débouter l'appelant de sa conclusion en paiement du bonus APP à hauteur de 140'000 fr. pour l'année fiscale 2021.

E. 4

L'appelant fait également grief au Tribunal d'avoir violé le principe d'égalité de traitement dans le cadre d'un plan social résultant notamment de l'art. 328 CO. Il considère que les employés éligibles ont subi une différence de traitement concernant le paiement du bonus 2021 en fonction de la date de résiliation de leur rapport de travail avec l'intimée, alors même qu'une telle différence de traitement n'était pas prévue dans le Plan social.

E. 4.1

S'agissant des prestations offertes ou convenues dans le cadre d'un plan social, à l'instar de la jurisprudence rendue en matière de gratifications, l'égalité de traitement doit être respectée, en ce sens que les critères d'allocation de prestations supplémentaires doivent être définis de manière objective, en traitant de manière égale les travailleurs qui se trouvent dans une situation comparable. Toutefois, la liberté contractuelle prévaut sur l'égalité de traitement lorsque les distinctions ne sont ni arbitraires ni illicites. Les critères, qui peuvent être pris en considération pour déterminer les catégories de travailleurs ayant droit au plan social ou à certaines de ses prestations, peuvent être notamment la fonction du travailleur, son niveau hiérarchique, son salaire, son ancienneté, le fait d'avoir refusé un poste de travail alternatif proposé à l'initiative de l'employeur, la formation et des considérations sociales. L'égalité de traitement doit ainsi se comprendre comme une interdiction de l'arbitraire et l'interdiction de la discrimination, en ce sens que les critères de différenciation ne doivent pas reposer sur des fondements inacceptables, car contraires à la protection de la personnalité ou à l'égalité des sexes (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 5e édition 2024, p. 755 et les références citées). Une discrimination 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 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3).

- 22/24 -

C/12451/2023

E. 4.2

En l'espèce, la thèse de l'appelant ne saurait être suivie. En effet, le Plan social opère à son art. VI.7 une différence de traitement relative au calcul du bonus en fonction de la connaissance ou non des résultats financiers de B_____ SÀRL, en fixant un facteur 1 quand ceux-ci ne sont pas connus. Cette façon de procéder s'explique par le fait que, d'une

part, le Plan social visait à avantager les employés souhaitant utiliser leur bonus pour cotiser à leur fonds de pension et, d'autre part, que la fixation d'un critère était nécessaire puisque la connaissance des résultats financiers influençait le montant du bonus. L'appelant ne critique pas en soi la règle posée par l'art. VI.7, justifiée par un critère objectif et usuelle pour C_____ INC. selon les propos de la témoin J_____. L'appelant considère, en revanche, que l'application que l'intimée a faite de cette disposition en supprimant le droit au bonus à compter de septembre 2020, y compris pour les bénéficiaires du Plan social et alors même que les résultats financiers de l'année à venir n'étaient pas encore connus, engendre une inégalité de traitement inacceptable. Il est établi que, notamment pour des motifs extraordinaires liés à la pandémie du COVID-19, C_____ INC. n'a pas attendu la connaissance des résultats financiers pour décider de supprimer tout bonus à ses employés pour l'année fiscale 2021. C_____ INC. a en effet estimé qu'il était prévisible que les résultats financiers ne pourraient pas retrouver le niveau attendu. Or, le Plan social prévoit explicitement que seuls les employés éligibles, qui ont droit à un bonus, peuvent bénéficier des modalités de calcul prévues à l'art. VI.7, étant rappelé que le droit au bonus dépend avant tout de la relation contractuelle de chaque employé (cf. supra consid. 3.3). Ainsi, dans la mesure où l'art. VI.7 du Plan social renvoyait aux dispositions contractuelles propres de chaque employé en matière de droit au bonus et que cet article distinguait de plus les cas où les résultats financiers étaient connus de ceux où les résultats n'étaient pas connus, il appert que cette disposition allait inévitablement aboutir à des résultats différents en fonction de la teneur de la relation contractuelle et de la date de fin de contrat. Ces différences de traitement sont justifiées par des critères objectifs et par le fait que les employés ne se trouvent pas dans des situations comparables. Le droit au bonus a été suspendu pour tous les employés à compter de septembre 2020, y compris les employés licenciés bénéficiant du Plan social. Ainsi, tous les employés licenciés après cette date et entrant dans le champ d'application du Plan social ont subi un traitement égal et n'ont pas touché de bonus pour l'année fiscale 2021. Ils n'ont certes pas été traités de manière égale, à ceux dont la fin de contrat était antérieure. Toutefois ces derniers n'étaient pas dans une situation comparable, puisque C_____ INC. n'avait pas encore pris sa décision de suspendre les bonus. A cela s'ajoute que les employés ayant touché leur bonus ne l'ont touché qu'au prorata de l'année concernée. Or l'année fiscale débutant en juillet, ils n'ont pu toucher qu'un, voire deux, douzième de leur bonus, puisqu'en septembre déjà, il a été décidé que le bonus serait supprimé.

- 23/24 -

C/12451/2023 Ainsi, il ne saurait être retenu que l'appelant aurait été placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés et qu'il aurait de ce fait subi une inégalité de traitement arbitraire ou illicite. Il suit de là que le Tribunal était fondé à débouter l'appelante de sa conclusion en paiement d'un bonus APP pour l'année fiscale 2021, de sorte que le jugement attaqué sera confirmé.

E. 5.1

Le jugement entrepris étant confirmé, il ne se justifie pas de revoir les frais judiciaires de première instance (art. 318 al. 3 CPC). L'appelant ne motive pas sa conclusion relative à la répartition de ces frais, laquelle est au demeurant conforme à l'art. 106 al. 1 CPC au vu du sort de litige, de sorte qu'il ne sera pas entré en matière sur cette conclusion (art. 311 al. 1 CPC).

E. 5.2

Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC).

Ils seront arrêtés à 1'500 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelant et compensés avec l'avance fournie par ce dernier d'un même montant, qui reste acquise à l'État de Genève (art. 106 al. 1 CPC et 111 al. 1 CPC).

Il n'y a pas de dépens pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 24/24 -

C/12451/2023 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 6 mars 2025 par A_____ contre le jugement JTPH/26/2025 rendu le 3 février 2025 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12451/2023. Au fond : Confirme le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les met à charge de A_____ et dit qu'ils sont compensés avec l'avance effectuée, laquelle demeure acquise à l'État de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Roger EMMENEGGER, Madame Fiona MAC PHAIL, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

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 30'000 fr.

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