

# **GE\_GERICHTE CAPH/174/2017 vom 7. November 2017**

GE Cour de justice, 2017-11-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_174\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_174_2017)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/174/2017 du 7 novembre 2017

IT: GE\_GERICHTE CAPH/174/2017 del 7 novembre 2017

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) et dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC). Il est ainsi recevable. Il en va de même de des appels joints, qui ont été formés dans les réponses (art. 311 al. 1 CPC). Dès lors qu'ils sont dirigés contre le même jugement, reposent sur le même complexe de faits et opposent les mêmes parties, les trois appels seront traités dans un seul et même arrêt, par économie de procédure (cf. art. 125 CPC). Par souci de simplification, A\_\_\_\_\_ sera désigné en qualité d'appelant, B\_\_\_\_\_ SA en qualité d'intimée et C\_\_\_\_\_ SA sera appelée par son nom.

### **E. 2**

Le litige revêt un caractère international en raison du domicile étranger de l'appelant. Les parties ne contestent à juste titre pas la compétence des tribunaux prud'homaux genevois pour traiter de la présente cause, ni l'application du droit suisse.

### **E. 3**

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La Cour dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées 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\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 13/25 -

C/18650/2015-3 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC).

### **E. 4**

Les parties ont articulés des faits nouveaux et produit des pièces nouvelles.

#### **E. 4.1**

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte au stade de l'appel que s'ils sont produits sans retard (let. a) et ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Cette disposition régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux, sans faire d'exception pour les

cas où le juge établit les faits d'office (ATF 138 III 625 c. 2.2). Sont toutefois réservés les faits notoires, qu'il n'est pas nécessaire d'alléguer ni de prouver, dont l'existence est certaine au point d'emporter la conviction du juge, qu'il s'agisse de faits connus de manière générale du public ou seulement du juge. Pour être notoire, un renseignement ne doit pas être constamment présent à l'esprit; il suffit qu'il puisse être contrôlé par des publications accessibles à chacun (ATF 135 III 88 consid. 4.1; 134 III 224 consid. 5.2), à l'instar par exemple des indications figurant au registre du commerce, accessibles par internet (ATF 138 II 557 consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_509/2014 du 4 février 2015 consid. 2.1) ou des tableaux statistiques publiés sur internet (CAPH/126/2016 du 1er juillet 2016 consid. 2.1). Le Tribunal fédéral a toutefois retenu que tous les innombrables renseignements figurant sur internet ne pouvaient pas être considérés comme notoires, notamment les pages Facebook (ATF 138 I 1 consid. 2.4).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, le communiqué de presse du 15 décembre 2016 est recevable s'agissant d'un fait intervenu après que le Tribunal ait gardé la cause à juger le 23 novembre 2016. En revanche, le profil LinkedIn produit par l'appelant sera déclaré irrecevable ainsi que les faits qu'il comporte. Il ne s'agit pas d'un fait notoire puisque lesdits profils LinkedIn ne sont pas accessibles à tout un chacun, seuls les membres de ce réseau étant autorisés à consulter les profils des autres membres. En outre, l'appelant n'expose pas les raisons pour lesquelles il aurait été dans l'impossibilité de produire ce document devant le premier juge en le joignant à ses dernières conclusions. Les pièces produites par l'intimée – tendant à répondre aux faits nouveaux irrecevables de l'appelant – sont également irrecevables, ainsi que les faits qu'elles comportent, s'agissant de documents antérieurs à la date à laquelle le

- 14/25 -

C/18650/2015-3 Tribunal a gardé la cause à juger et pour lesquels l'intimée n'explique pas pour quelles raisons elle aurait été dans l'impossibilité de les produire en première instance. Enfin, il n'y a pas lieu d'entendre à nouveau les parties ou des témoins cités au titre de preuve par l'intimée dès lors que ces auditions tendaient à répondre aux allégués nouveaux de l'appelant et que ceux-ci sont irrecevables.

#### **E. 5**

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir condamné l'intimée à lui verser un bonus pour l'année 2014 en violation du principe de l'égalité de traitement, la qualification du versement au titre de gratification et son caractère discrétionnaire n'étant plus contestés en appel.

##### **E. 5.1**

Le caractère facultatif de la gratification trouve ses limites dans le respect de l'égalité de traitement (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_172/2012 et 4A\_174/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2). En effet, jurisprudence et doctrine déduisent de l'obligation incombant à l'employeur de protéger la personnalité de l'employé (art. 328 CO) ainsi que des règles générales sur la protection de la personnalité (art. 28 ss CC), l'existence d'un principe général d'égalité de traitement (ATF 129 III 276 consid. 3.1 et les références citées). Le principe de l'égalité de traitement dans les rapports de travail a pour effet que l'employeur ne saurait placer arbitrairement ou sans motif justifié certains travailleurs dans une situation moins favorable que la majorité des travailleurs se trouvant

dans une situation comparable (CAPH/111/2017 du 7 août 2017 ; CAPH/46/2007 du 14 mars 2007 publié in JAR 2008 p. 386 et les réf. citées). Il faut toutefois prendre en considération que même une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une atteinte à la personnalité, et donc une contravention à l'interdiction d'une discrimination, que si elle laisse transparaître une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Une telle sous-évaluation ne peut être donnée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_63/2007 du 6 juillet 2007 consid. 4.1).

## **E. 5.2**

En l'espèce, on ne saurait suivre l'intimée lorsqu'elle prétend qu'il n'y a pas eu inégalité de traitement du fait que le directeur et le directeur adjoint de la division n'ont pas perçu de bonus en 2014 pour justifier l'absence de versement du bonus à l'appelant. Outre que ce fait n'est pas établi à satisfaction de droit, il y a lieu de comparer la situation de l'appelant avec celle de ses collègues directs et non celle de supérieurs hiérarchiques situés au-dessus du propre chef de l'appelant et qui, s'agissant du directeur, était responsable de la distribution des bonus. Que le directeur ait estimé qu'au vu de l'enveloppe réduite des bonus il pouvait, ainsi que son adjoint, se passer de bonus au bénéfice de leurs subalternes, ne justifie pas

- 15/25 -

C/18650/2015-3 le non versement d'un bonus à l'appelant alors que tous ses collègues en ont perçu un. Un témoin a indiqué que l'appelant aurait été privé de son bonus en raison de ses mauvais résultats. Or, aucun élément à la procédure ne vient corroborer ce fait. Aucun reproche n'a été formulé à l'encontre de l'appelant s'agissant de la qualité de son travail et celui-ci n'a pas été licencié pour cette raison. L'intimée a d'ailleurs admis que l'appelant n'avait pas perçu de bonus uniquement parce qu'il avait d'ores et déjà été décidé de le licencier et qu'il n'était dès lors pas nécessaire de le motiver par l'octroi d'un bonus. La raison pour laquelle l'appelant n'a pas perçu de bonus en 2014 ne repose sur aucune raison objective puisque le bonus précisément a pour but de récompenser l'employé du travail qu'il a fourni l'année en cours – comme le prouve les courriers accompagnant le versement des bonus les années précédents – et non pour le fidéliser à l'entreprise. Par conséquent, en versant un bonus à tous les autres employés alors que rien ne pouvait être reproché à l'appelant du point de vue de l'exécution de son travail, l'intimée a laissé penser à ce dernier que son travail ne méritait pas de récompense, ce qui était blessant pour ce dernier, étant relevé qu'il ne savait pas encore qu'il allait être licencié et n'a ainsi pas compris pour quel motif il n'avait pas perçu de bonus contrairement à ses collègues. Dès lors que les bonus ont été versés en décembre 2014 et que les rapports de travail entre les parties n'avaient pas encore été résiliés, l'appelant peut, par égalité de traitement, prétendre au versement d'un bonus pour l'année 2014. Il est établi que l'enveloppe des bonus pour l'année 2014 était inférieure à celle de l'année 2013, de sorte que l'appelant ne peut pas prétendre au versement d'un bonus identique à celui perçu en 2013. En revanche, l'intimée a admis que les collaborateurs avaient reçu un bonus n'excédant pas 1.4 fois leur salaire en 2014 (mémoire de réponse, p. 17). Le dernier salaire de l'appelant ayant été de 201'012 fr. brut pour l'année 2014, le bonus lui revenant pour l'année 2014 sera fixé à 23'450 fr. (201'012 fr. / 12 x 1,4). Par conséquent, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant la somme de 23'450 fr. au titre de bonus pour l'année 2014.

## **E. 6**

L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que son licenciement était abusif.

### **E. 6.1**

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. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois

- 16/25 -

C/18650/2015-3 limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). 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 (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1). 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 123 III 246 consid. 4b). 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. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut 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).

### **E. 6.2**

En l'espèce, l'allégation de l'appelant selon laquelle l'intimée l'a licencié afin d'empêcher la naissance de son droit à un bonus 2014 et à l'acquisition des actions en 2015 ne repose sur aucun fondement. En effet, si l'intimée avait voulu que tel soit le cas, elle aurait résilié le contrat de travail de l'appelant avant le mois de décembre 2014, puisque son licenciement avait été décidé dès novembre 2014. Or, elle a préféré attendre que les fêtes de fin d'année soient passées de sorte que le licenciement de l'appelant n'est intervenu qu'à la fin du mois de janvier 2015. Par ailleurs, il est établi par témoin que l'intimée a changé de stratégie d'investissement s'agissant du département employant l'appelant et que le poste qu'occupait l'appelant n'a pas été remplacé à la suite de son licenciement, l'intimée ayant fait temporairement – moins d'une année – appel à une entreprise externe pour terminer le dernier projet suivi par l'appelant. L'appelant n'a pas fait valoir qu'il aurait pu être employé à un autre poste dans la nouvelle stratégie de l'intimée et il ne rend pas vraisemblable que son poste ait été repourvu. Aucun indice ne laisse donc supposer que l'appelant a été licencié pour un autre motif que la restructuration du département dont il dépendait.

- 17/25 -

C/18650/2015-3 Par conséquent, l'appelant n'a pas apporté d'éléments suffisants pour accréditer la motivation qu'il invoque, ni pour faire apparaître un abus dans la décision de l'employeur. Il s'ensuit que les premiers juges ont à raison retenu que le licenciement de l'appelant n'était pas abusif. La décision entreprise sera dès lors confirmée sur ce point.

## **E. 7**

L'intimée reproche au Tribunal d'avoir accordé une indemnité contractuelle de licenciement de 33'502 fr. à l'appelant.

### **E. 7.1**

Dans le cadre d'un accord sur les modalités de la résiliation, l'employeur peut proposer à l'employé le paiement d'une indemnité discrétionnaire (indemnité de départ) en subordonnant celui-ci à la condition que le contrat prenne effectivement fin à une date déterminée. En liant le paiement de l'indemnité à cette condition, l'employeur se prémunit contre les conséquences financières entraînées par une éventuelle prolongation des rapports de service due à la survenance d'une période de protection pendant le préavis de résiliation (art. 336c CO). Si une telle prolongation survient, l'obligation de payer l'indemnité s'éteint. La possibilité de prévoir une telle condition tient au fait que l'indemnité de départ ne résulte pas du contrat et correspond à un engagement discrétionnaire de l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_219/2013 du 4 septembre 2013 résumé in JdT 2014 II 308 consid. 3.1; 4C.384/2004 du 6 janvier 2005 consid. 3.2). Si, dans le cadre d'un accord sur les modalités de la résiliation, l'employé renonce à des droits protégés par l'art. 341 al. 1 CO, l'équivalence des concessions faites par les parties doit être appréciée au moment de sa conclusion, en fonction des chances de l'employé de faire valoir avec succès les prétentions auxquelles il a renoncé. Les événements imprévisibles qui peuvent survenir jusqu'à la fin du délai de congé et qui ne sont imputables à aucune des parties, telle que la survenance d'une période de protection en raison d'une incapacité de travail, doivent être pris en considération (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_376/2010 du 30 septembre 2010 consid. 3; 4C.27/2002 du 19 avril 2002 consid. 3.3).

### **E. 7.2**

En l'espèce, il résulte du dossier que la décision de mettre un terme aux rapports de travail a été prise de manière unilatérale par l'intimée et communiquée comme telle à l'appelant. La cessation des rapports de travail n'a pas été le fruit d'un processus de concertation entre les parties. L'intimée a convoqué l'appelant à un entretien le 27 janvier 2015 à l'occasion duquel elle lui a annoncé son licenciement en raison d'une réorganisation du service dont dépendait l'appelant. Elle lui a indiqué qu'il était libéré de son obligation de travailler et qu'elle avait décidé de lui offrir, de manière discrétionnaire, une indemnité de départ de 33'502 fr. brut à condition que le contrat de travail prenne fin le 30 avril 2015 et que, pendant la période de préavis, l'appelant respecte ses obligations contractuelles et légales et que son

- 18/25 -

C/18650/2015-3 comportement ou ses déclarations ne portent pas préjudice à la société, de tels comportement pouvant conduire à un licenciement immédiat pour faute grave. La volonté manifestée par l'intimée ne comportait dès lors pas d'élément permettant à l'appelant de penser que celle-ci lui proposait une résiliation consensuelle des rapports de travail accompagnée d'une indemnisation. Il ne pouvait interpréter cette volonté autrement

que comme un licenciement unilatéral assorti de prestations subordonnées au fait que le contrat prenne fin le 30 avril 2015 et qu'il ne porte pas préjudice à l'intimée pendant la période de préavis, faute de quoi il serait licencié avec effet immédiat au lieu que le contrat se poursuive jusqu'au 30 avril 2015. L'appelant ayant refusé de signer la lettre, l'intimée la lui a renvoyée par courrier ce qui prouve bien que le versement de l'indemnité ce n'était pas subordonné à l'acceptation du licenciement. En outre, l'appelant s'obligeait à ne pas porter préjudice à l'entreprise durant la période de préavis, son attention étant attirée sur le fait qu'un tel comportement pourrait conduire à un licenciement immédiat pour faute grave. C'est donc exclusivement pendant la période de préavis que l'appelant devait s'abstenir d'un comportement préjudiciable à la société, faute de quoi la menace du licenciement immédiat n'aurait pas eu de sens. En outre, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le fait pour l'appelant de revendiquer ses droits ne pouvait être considéré comme un comportement portant préjudices, étant relevé que celui-ci a attendu la fin de la période de préavis pour faire valoir ses droits. Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que les deux conditions pour que l'appelant perçoive son indemnité de départ étaient remplies et qu'ils ont condamné l'intimée à verser la somme de 33'502 fr. à l'appelant à ce titre. Le jugement sera donc également confirmé sur ce point.

## **E. 8**

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas lui avoir accordé le droit de se faire payer la totalité des 3'500 actions promises à titre gratuit en 2013, subsidiairement les 700 actions pour l'année 2015.

### **E. 8.1**

Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). Une gratification, aux termes de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire, en

- 19/25 -

C/18650/2015-3 ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. La gratification peut consister dans une somme d'argent ou dans des prestations en nature (ATF 131 III 615 consid. 5.2). On entend par plan d'intéressement les mesures qu'une entreprise prend afin que ses cadres ou collaborateurs puissent se procurer, à intervalles réguliers et sous des modalités spécifiques, des actions de cette entreprise ou des options sur ses actions. Les modalités comportent généralement un délai pendant lequel chaque lot de titres en voie d'acquisition est seulement promis au bénéficiaire du plan, sans que celui-ci puisse en disposer d'aucune manière. Elles comportent aussi une condition suspensive ayant pour objet qu'à l'expiration du délai, le bénéficiaire soit encore au service de l'entreprise ou du groupe auquel celle-ci appartient. Si cette condition s'accomplit, le bénéficiaire reçoit alors les titres concernés, ou leur contre-valeur; dans le cas contraire, il est déchu de toute prétention (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; 130 III 495 consid. 4.1). Lorsque l'employeur fournit des prestations variables dans le cadre d'un plan d'intéressement, il y a lieu de distinguer, sur la base de la convention des parties, dûment interprétée, et de leurs intérêts respectifs, s'il s'agit d'un salaire variable ou d'une gratification (ATF 131 III 615 consid. 5.3). S'il s'agit d'une gratification alors les titres peuvent être remis aux conditions d'un

plan d'intéressement, notamment à des périodes de blocages des titres et à la continuation des rapports de travail (ATF 131 III 615 consid. 6.3) 8.2.1 En l'espèce, il résulte expressément du règlement signé par l'appelant que la participation au plan d'intéressement constituait une gratification discrétionnaire et non une rémunération de base (art. 3 let. c du règlement) et le courrier informant l'appelant de sa participation au plan d'intéressement indique expressément que les actions lui seront remises à titre discrétionnaire. Comme les autres gratifications ou bonus, les actions qui ont été remises gratuitement à l'appelant constituent un élément déterminant du salaire AVS (art. 7 let. c RAVS). Le fait que les actions figurent dans les fiches de salaire de l'appelant sous la rubrique « éléments de salaire » n'exclut nullement qu'il s'agisse d'une gratification car les gratifications sont réglées à l'art. 322d CO sous le titre marginal « salaire » (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 2.1). Par conséquent, la participation de l'appelant au plan d'intéressement ne constituait pas un élément de son salaire de base mais une gratification qui pouvait être soumise à des conditions. C'est donc à bon droit qu'il a été fait application du règlement du plan de participation.

- 20/25 -

C/18650/2015-3 8.2.2 Par ailleurs, contrairement à ce que fait valoir l'appelant, le règlement du plan d'intéressement ne fait pas de différence entre les employés bénéficiaires du plan s'agissant du paiement des actions déjà « vestées » à l'exception des employés ayant été condamnés par une instance pénale – qui sont privés du paiement de leurs actions – et civile/arbitrale – le paiement étant amputé des dommages causés à la société –. Dès lors s'il existe une distinction entre « good leaver » et « bad leaver » dans le règlement, celle-ci consiste uniquement entre les employés ayant été condamnés par des instances judiciaires/arbitrales et les autres. Par conséquent, l'appelant ne peut pas prétendre à l'acquisition de la totalité de 3'500 actions comprises dans le plan d'intéressement mais uniquement à celles qui ont été « vestées » lorsque le contrat de travail liant les parties était en vigueur. 8.2.3 Si la version française du règlement peut prêter à confusion sur la question de savoir si la date dite de « vesting » correspond à la date d'acquisition des actions ou de leur émission, la version anglaise est explicite puisqu'il est indiqué que « 20% of the Contingent Award will vest on 1 January 2015 and the related Shares will be issued on, or prior to, the following 15 March ». Par conséquent, la date de « vesting » correspond à la date d'acquisition des actions prévue pour le 1er janvier de chaque année et non à celle de la livraison des actions. Dès lors que le rapport de travail entre l'intimée et l'appelant n'avait pas encore été résilié le 1er janvier 2015, l'appelant a acquis la propriété des 700 actions pour lesquelles le « vesting » a eu lieu le 1er janvier 2015. Cela étant l'intimée n'ayant pas exercé son droit d'option sur les 700 actions acquises par l'appelant au 1er janvier 2015, ce dernier ne saurait prétendre au rachat de celle-ci par C\_\_\_\_\_ SA. Par conséquent, le jugement querellé sera également confirmé sur ce point, l'intimée étant toutefois condamnée à livrer à l'appelant 700 actions de C\_\_\_\_\_ SA.

## **E. 9**

C\_\_\_\_\_ SA reproche au Tribunal de l'avoir condamné à verser des intérêts moratoires à l'appelant alors que celui-ci était en demeure d'accepter le paiement des actions. Elle estime en outre que le prêt devant être remboursé par l'appelant devait être soumis à des intérêts moratoires.

### **E. 9.1**

Le créancier est en demeure lorsqu'il refuse sans motif légitime d'accepter la prestation qui lui est régulièrement offerte, ou d'accomplir les actes préparatoires qui lui incombent et sans lesquels le débiteur ne peut exécuter son obligation (art. 91 CO).

- 21/25 -

C/18650/2015-3 Le débiteur d'une obligation exigible est mis en demeure par l'interpellation du créancier (art. 102 al. 1 CO). Lorsque le jour de l'exécution a été déterminé d'un commun accord, ou fixé par l'une des parties en vertu d'un droit à elle réservé et au moyen d'un avertissement régulier, le débiteur est mis en demeure par la seule expiration de ce jour (art. 102 al. 2 CO). Le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire à 5 % l'an, même si un taux inférieur avait été fixé pour l'intérêt conventionnel (art. 104 al. 1 CO). 9.2.1 En l'espèce, C\_\_\_\_\_ SA a demandé ses coordonnées bancaires à l'appelant une année avant que son obligation devienne exigible de sorte qu'on ne saurait reprocher à l'appelant – qui n'était au demeurant pas d'accord sur le montant à verser – de ne pas les avoir immédiatement fournies. En revanche, C\_\_\_\_\_ SA n'a pas pris la peine de les demander lorsque son obligation est devenue exigible, étant relevé que l'appelant n'avait pas à la mettre en demeure puisque le terme du paiement au 2 juin 2016 avait été précédemment fixé. On ne peut donc reprocher à l'appelant de ne pas avoir procédé à un acte préparatoire nécessaire pour que C\_\_\_\_\_ SA puisse s'exécuter. Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal a condamnée C\_\_\_\_\_ SA à verser des intérêts moratoires à l'appelant. 9.2.2 En revanche, l'appelant a été mis en demeure par C\_\_\_\_\_ SA de lui rembourser le prêt le 2 juin 2015. Celui-ci ne s'étant pas exécuté, il est tombé en demeure à cette date de sorte que le remboursement de la somme doit porter intérêt dès le 2 juin 2015.

### **E. 9.3**

Au vu de ce qui précède, après compensation, c'est une somme de 2'698 fr. 44 (22'018 fr. 30 – 19'319 fr. 86, soit 17'239 fr. 86 plus 2'080 fr. d'intérêts, à 5% l'an du 2 juin 2016 au 30 octobre 2017) avec intérêts moratoires à 5% dès le 2 juin 2016 qui est due à l'appelant pour les actions acquises au moyen du prêt. Compte tenu de la somme due par C\_\_\_\_\_ SA à l'appelant pour l'ensemble des actions, celle-ci sera condamnée à lui verser la somme, nette, de 19'738 fr. 54 (17'040 fr. 10 + 2'698 fr. 44) avec intérêts à 5% l'an dès le 2 juin 2016. Le chiffre 4 du dispositif du jugement sera donc annulé, pour plus de clarté, et modifié en ce sens.

### **E. 10.1**

Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

- 22/25 -

C/18650/2015-3 Le montant des frais judiciaires, arrêté à 2'895 fr. en première instance conformément aux dispositions légales applicables (art. 104 et 105 CPC; art. 5, 69, 73 à 79 RTFMC), n'est pas contesté en appel et sera donc confirmé. L'appelant a conclu au paiement d'une somme totale de 248'528 fr. Il n'a toutefois été fait droit à ses conclusions que s'agissant du paiement de l'indemnité contractuelle de licenciement (33'502 fr.), d'un bonus pour l'année 2014 (25'126 fr. 50) et de la livraison de 700 actions (valeur estimée à 8'520 fr., soit 700 actions x USD 12.2802 au taux de USD 1 = 0 fr. 99115), soit une somme totale de 67'148 fr. 40, ce qui représente le 27% de ses prétentions. Il n'y a en effet pas lieu

de tenir compte du prix des autres actions (1'400 + 1'809) dès lors que la demande a été formée à l'encontre de C\_\_\_\_\_ SA avant que celle-ci ait été en demeure de les payer à l'appelant et qu'elle a toujours reconnu lui devoir. Il n'y a donc pas lieu de la condamner à des frais que seul l'appelant a engendré (art. 108 CPC). Dès lors qu'aucune partie n'obtient gain de cause (art. 106 al. 2 CPC), l'appelant sera condamné prendre en charge 73% des frais de première instance, arrondis à 2'100 fr., C\_\_\_\_\_ SA qui succombe à raison de 3% (soit la contre-valeur de 700 actions) sera condamnée à verser 100 fr. au titre de frais de première instance et l'intimée au solde des frais, soit 695 fr. Les frais judiciaires seront compensés avec les avances de frais fournies par l'appelant à hauteur de 2'485 fr., qui restent acquises à l'État (art. 111 al. 1 CPC). Par conséquent, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant un montant de 385 fr. à l'appelant et une somme de 310 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève. C\_\_\_\_\_ SA sera condamnée à verser la somme de 100 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève.

### **E. 10.2**

Les frais judiciaires d'appel et d'appels joints seront fixés à 2'500 fr. (art. 95, 96, 104 al. 1 et 105 CPC; art. 5, 13 et 71 RTFMC) et compensés à due concurrence avec l'avance fournie par l'appelant, soit 2'000 fr., qui reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Devant la Cour, l'appelant a conclu au paiement d'une somme totale de 180'366 fr. Il n'a toutefois été fait que s'agissant du paiement d'un bonus pour l'année 2014 (25'126 fr. 50) et de la livraison de 700 actions (8'520 fr.), soit une somme totale de 33'646 fr. 50, l'intimée déboutée de toutes ses conclusions d'appel, portant sur une somme de 33'502 fr., C\_\_\_\_\_ SA n'obtenant que très partiellement gain de cause.

- 23/25 -

C/18650/2015-3 Dès lors qu'aucune partie n'obtient gain de cause (art. 106 al. 2 CPC), l'appelant sera condamné prendre en charge les frais d'appel à hauteur de 1600 fr., C\_\_\_\_\_ SA à raison de 100 fr. et l'intimée de 800 fr. Par conséquent, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant un montant de 400 fr. à l'appelant et une somme de 400 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève. C\_\_\_\_\_ SA sera condamnée à verser la somme de 100 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève.

### **E. 10.3**

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 24/25 -

C/18650/2015-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 27 février 2017 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/38/2017 rendu le 24 janvier 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18650/2015-3. Déclare recevable l'appel joint formé le 15 mai 2017 par B\_\_\_\_\_ SA contre ce même jugement. Déclare recevable l'appel joint formé le 15 mai 2017 par C\_\_\_\_\_ SA contre ce même jugement. Au fond : Annule les chiffres 4, 7, 8, 10, 11 et 13 du jugement. Et cela fait, statuant à nouveau : Condamne C\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ la somme nette de 19'738 fr. 54 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 2 juin 2016. Condamne B\_\_\_\_\_ SA à transférer la propriété de 700 actions de C\_\_\_\_\_ SA à A\_\_\_\_\_. Condamne B\_\_\_\_\_ SA à verser à A\_\_\_\_\_ la somme brute de 23'450 fr. au titre de bonus pour l'année 2014. Invite la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles sur ce montant. Met les frais de procédure de première instance à la charge

de A\_\_\_\_\_ à hauteur de 2'100 fr., à la charge de B\_\_\_\_\_ SA à hauteur de 695 fr. et à la charge de C\_\_\_\_\_ SA à hauteur de 100 fr. Condamne B\_\_\_\_\_ SA à verser la somme de 385 fr. à A\_\_\_\_\_ et la somme de 310 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire  
Condamne C\_\_\_\_\_ SA à verser la somme de 100 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Confirme le jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

- 25/25 -

C/18650/2015-3 Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'500 fr. et les compense avec l'avance de frais de 2'000 fr. fournie par A\_\_\_\_\_, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Met les frais judiciaires d'appel à la charge de A\_\_\_\_\_ à hauteur de 1'600 fr., à la charge de B\_\_\_\_\_ SA à hauteur de 800 fr. et à la charge de C\_\_\_\_\_ SA à hauteur de 100 fr. Condamne B\_\_\_\_\_ SA à verser la somme de 400 fr. à A\_\_\_\_\_ et la somme de 400 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre de frais judiciaires d'appel. Condamne C\_\_\_\_\_ SA à verser la somme de 100 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre de frais judiciaires d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur; Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

Indication des voies de recours :

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.