

GE_GERICHTE CAPH/181/2005 vom 13. September 2005

GE Cour de justice, 2005-09-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_181_2005

FR: GE_GERICHTE CAPH/181/2005 du 13 septembre 2005

IT: GE_GERICHTE CAPH/181/2005 del 13 settembre 2005

Regeste

Résumé: T, gestionnaire dans une banque, réclame la contre-valeur d'options d'achat d'actions qu'il n'a pu réaliser en raison de son licenciement ainsi que le bonus afférent à la période durant laquelle il a été libéré de son obligation de travailler. La Cour, confirmant le jugement de première instance, retient que le droit d'option à exercer sur les actions de la banque n'était acquis qu'à la condition que T soit encore activement employé de la société à l'échéance, ce qui n'était pas le cas en l'espèce. De même, T n'a pas le droit au bonus réclamé dans la mesure où il n'a pas travaillé au cours de l'année en question et où le bonus était totalement discrétionnaire.

Erwägungen

E. 2

* COUR D'APPEL *

EN FAIT

A. Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 23 décembre 2004, T_____ appelle d'un jugement du Tribunal des prud'hommes rendu le 15 novembre 2004, dans la cause n° C/16970/2003-4, expédié pour notification aux parties par pli recommandé le 23 novembre 2004, dont le dispositif est le suivant :

- Rectifie les qualités de la partie demanderesse en E_____ International ;
- Déboute T_____ des fins de sa demande ;
- Déboute les parties de toute autre conclusion.

En substance, le Tribunal des prud'hommes a retenu que T_____ avait accepté que le droit d'option à exercer sur les actions de Z_____ était acquis à la condition qu'il soit encore activement employé de la société à l'échéance, ce qui n'était pas le cas. En outre, il a considéré que l'appelant n'avait pas droit au bonus pour l'année 2003 dans la mesure où il n'avait pas travaillé au cours de cette année et que ce bonus était totalement discrétionnaire. En ce qui concerne les bonus afférents aux années 2001 et 2002, le Tribunal des prud'hommes a considéré que l'appelant avait déjà reçu effectivement frs. 55'000.- et frs. 65'414.-. La preuve n'a pas été apportée par T_____ que ses propres performances et celles du groupe auraient justifié l'octroi de bonus supérieurs à ceux déjà reçus. Le Tribunal a également considéré que les montants réclamés à titre de paiement de la part de bonus 2001-2002, octroyés sous forme d'options, qu'il n'a pu exercer en raison de son licenciement, ne sont pas dus. Selon lui, les documents octroyant ces titres stipulaient clairement et sans équivoque que le droit d'exercer des options ne pouvait avoir lieu qu'à la condition que le bénéficiaire soit encore employé par la société à

chacune des échéances et encore sous la volonté de l'employeur. Pour ce qui concerne le droit d'option arrivé à échéance les 2 juillet 2002 et 30 septembre 2003, le Tribunal a constaté que la valeur boursière des titres était largement inférieure ou égale au prix d'octroi des titres. Aux autres dates d'échéances, T _____ n'était plus employé de la société. Peu importe que le congé ait été donné par l'employeur parce que cela avait été accepté.

L'appelant prend les conclusions suivantes :

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 3

* COUR D'APPEL *

- Annuler le jugement du 15 novembre 2004 dans la cause n° C/16970/2003-4 ; -
Condamner E_____ International à lui verser la somme de 304'855.00 fr. avec l'intérêt à 5 % l'an à compter du 31 décembre 2002 ; - Débouter l'intimée de toutes autres ou contraires conclusions.

Dans ses écritures, l'appelant ne demande pas la réouverture d'enquête.

Dans son mémoire de réponse du 24 février 2005, l'intimée conclut à la confirmation du jugement, partant au déboutement de toutes les conclusions de T_____, sous suite de frais et dépens.

B. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure :

a) Selon contrat de travail signé le 16 mars 1998, prenant effet le 1er juillet 1998, T_____ a été engagé par E_____ en qualité de Senior Investment Manager, moyennant un salaire annuel brut de frs. 350'000.- payable en 13 mensualités. Un bonus de frs. 100'000.- pour l'année 1998 a été garanti. Pour l'année 1999 et les années suivantes, l'employeur a fait allusion à un Target bonus, que l'on peut historiquement considérer à 25 % du salaire brut déterminant, mais toutefois variable en fonction d'une part de l'obtention des objectifs individuels définis d'entente avec T_____ par le Directeur Général en fin d'année précédente et d'autre part, des résultats réalisés par le groupe E__. Ce contrat pouvait être résilié moyennant un préavis de 6 mois pour la fin d'un mois.

b) Par courrier du 13 mars 1998, A_____, Managing Director, a confirmé à T_____ qu'il serait soumis au Fiduciary Trust Company International Director's Compensation Committee afin d'être inclus dans le plan d'octroi de titres bloqués de la société, pour une gratification qui serait attribuée en juillet 1998. Soumise à l'approbation du comité, cette gratification devait représenter 50 % du salaire de base. Les actions acquises au moyen du bonus devaient ensuite être acquises par le trustee de la banque et conservées pour T_____ afin d'être délivrées physiquement en cinq tranches égales à compter du mois de juillet 1999. En cas de bonnes performances, T_____ pouvait s'attendre, de manière réaliste, à recevoir des gratifications

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 4

* COUR D'APPEL *

supplémentaires tous les trois ans environ. Il était ainsi possible d'avoir plus d'une gratification en cours.

c) Le 25 octobre 2000, E_____ a informé ses employés de son acquisition par le groupe américain Y_____, ayant son siège à _____, Californie. Il s'agissait d'une société d'investissements avec une spécialisation dans les fonds mutuels, active dans 25 pays.

d) À la conclusion du contrat, les employés de E_____ devaient être intégrés dans le plan d'indemnisation actuel de Y_____.

e) Par courrier du 11 avril 2001, Y_____, tout en souhaitant la bienvenue, a informé les employés du fait qu'il avait élaboré un programme de rémunération destiné à retenir et motiver les employés de E_____. Le 20 % de la rémunération prévue par ce programme devait être versé sous forme de stock options Z_____ octroyées le jour même. A ce courrier étaient joint des documents, dont le prospectus du plan d'indemnisation et deux copies de la notification d'octroi de stock options.

f) Par cette notification, acceptée et signée par T_____, Z_____ lui a octroyé des options d'actions de la société. Il s'agissait d'un droit d'option portant sur 5'136 actions au prix de USD 41.0900 par action. Il pouvait être exercé, en tout ou partie, le 10 avril 2004 sur 2'568 actions, et pour le solde le 10 avril 2005. Il était clairement précisé que l'option pouvait être exercée dans les 90 jours après la fin du contrat de travail. En signant, le bénéficiaire reconnaissait et acceptait que la capacité d'exercer les actions liées en option ne soit acquise qu'à la condition d'être encore activement employé, selon la décision de la société.

g) Le 2 juillet 2001, Z_____ a informé T_____ qu'un bonus spécial et unique lui était octroyé, soit des titres du fond commun Z_____ sous la forme de 460 actions bloquées « Restricted Stock Award » arrivant à échéance le 2 juillet 2002 pour 153 actions, le 2 juillet 2003 pour 153 actions et le 2 juillet 2004 pour le solde. Le document de notification d'octroi desdites actions a été signé pour accord par T_____, qui reconnaissait et acceptait "que la capacité de recevoir les actions échues ne serait acquise qu'en

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 5

* COUR D'APPEL *

continuant à être employé selon la volonté de la société Z_____ (et non par le fait d'être engagé, de recevoir cette gratification et d'acquérir des actions en vertu du présent accord)".

h) Par courrier du 20 novembre 2002, E_____ informait T_____ qu'il avait droit à une part du bonus discrétionnaire valable pour toute la société, en reconnaissance de ses performances et de sa contribution pour la période échéant

au 30 septembre 2002. Le bonus octroyé s'élevait à frs. 65'414.-. Le 65 % était payable immédiatement en liquide, le solde étant octroyé sous forme d'options sur titres bloqués, dont le premier tiers était libérable en septembre 2003, le second tiers en septembre 2004 et le solde en septembre 2005.

i) Le 12 décembre 2002, E_____ a résilié le contrat de travail de T_____, pour le 31 décembre 2002. La résiliation a été confirmée par courrier du 20 décembre 2002 avec engagement de payer en janvier 2003 :

- Part en espèces du plan de rétention frs. 422'034.00
- Compensation pour résiliation comprenant 8 mois de salaire,

E. 8

* COUR D'APPEL *

effectué à la condition qu'il soit encore employé aux dates d'échéance, il a perdu ce droit, sauf à recevoir la première tranche venant à échéance le 2 juillet 2002.

s) Quant aux gratifications 2001 et 2002, elles sont contestées, l'employeur estimant avoir déjà versé ce qui était dû, soit frs. 55'000.- pour 2001, en mars 2002 et frs. 65'414.- pour 2002 en novembre 2003.

t) A l'audience du 8 janvier 2004, T_____ a indiqué avoir reçu frs. 55'000.- fr. et 65'414.- fr. correspondant, selon lui, à une partie seulement de ses bonus 2001 et 2002.

u) Entendue à l'audience du 25 mars 2004, B_____, responsable des ressources humaines de Y_____, a déclaré avoir eu deux réunions avec T_____ au sujet des conséquences financières suite à son licenciement. Elle lui a expliqué qu'il ne toucherait pas les 20 % prévus dans le plan de rétention puisqu'il ne serait plus employé aux échéances d'avril 2004 et 2005. De même il ne participerait pas au plan de stock options différé. Elle a déclaré que T_____ avait bien compris ces indications.

v) Le président de la banque, A_____, a déclaré que la décision de licencier T_____ a été prise en décembre 2002, suite à un entretien téléphonique entre lui-même et le président du conseil d'administration.

w) Entendu à l'audience de ce jour, T_____ a indiqué maîtriser l'anglais et avoir parfaitement compris la signification de la proposition qu'il a signée lors de la reprise de E__ par le groupe Y_____. Selon lui il n'avait pas le choix : soit il signait soit il risquait d'être renvoyé. En ce qui concerne les 460 actions bloquées, remises en juillet 2001, l'appelant a admis que la capacité de recevoir ces titres en juillet 2002-2003-2004 dépendait de son appartenance à la société. Il n'a pas fait dépendre cette capacité selon qu'il aurait lui-même donné son congé, car ce plan de rétention le confortait dans l'idée que l'employeur souhaitait son maintien dans la société. L'employeur, quant à lui, a affirmé qu'il ne savait pas en novembre 2002 qu'il allait procéder à des licenciements et notamment à celui de T_____. Il a allégué que les résultats en 2001, 2002 et 2003 étaient mauvais tant pour la banque en Suisse que pour le groupe E_____, ce qui a conduit le

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 9

* COUR D'APPEL *

conseil d'administration à fermer la banque et à renoncer à la licence bancaire.

x) Pour le surplus, l'argumentation des parties sera examinée ci-dessous, dans la mesure utile à la solution du litige.

– EN DROIT –

1. Déposé dans le délai et la forme prévus à l'article 59 LJP, l'appel formé par T _____ est recevable.

2. Le Tribunal des prud'hommes a statué en premier ressort. La Cour d'appel revoit librement le fait et le droit (G. Aubert, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, n° 449).

3. En conformité avec la jurisprudence, la Cour d'appel considère que l'octroi d'options dans le contexte d'un plan d'intéressement constitue une forme de rémunération du travailleur et que la Juridiction des Prud'hommes est compétente *ratione materiae* pour en juger (CAPH du 5 août 1998, cause C/109911998-9 ; CAPH du 17 avril 2002, consid. 5b/bc p. 25 et 26). Le contrat de travail signé par les parties contient une clause compromissoire prévoyant que tout litige soit soumis à un arbitre unique de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Genève. Les parties ayant procédé devant la Juridiction des Prud'hommes, il y a lieu d'admettre sa compétence.

4. L'appelant peut-il réclamer l'équivalent du solde de 20 % du bonus de rétention octroyé sous forme de stock options ?

a) Le plan d'intéressement est un instrument de motivation des employés qui permet la réalisation de plusieurs buts, soit le recrutement de nouveaux talents et leur fidélisation à l'entreprise, soit la motivation des cadres en leur donnant une position de propriétaire de leur entreprise, soit la fidélisation des cadres jusqu'à la réalisation du gain. Dans ces plans d'intéressement, il est offert aux salariés la possibilité d'acquérir des actions ou des options sur des actions de l'entreprise qui les emploie. La variété de ces plans est immense car chaque entreprise ayant adopté cette formule définit son propre modèle. Les plans sont souvent structurés de façon à accorder une simple expectative au collaborateur qui, au fur et à

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 10

* COUR D'APPEL *

mesure de la durée des rapports de travail, se convertit en droit. Le plan fixe le nombre d'actions et les échéances auxquelles les expectatives se muent en droits pour le bénéficiaire (R. Wyler, Droit du travail, p. 615- 616; A. von Planta, Les plans d'intéressement – Stock options plans, Journée d'étude en l'honneur du Prof. Georges Muller, CEDIDAC n° 45, Lausanne 2001, p. 43-44 et 47).

En principe, l'employeur ne maintient pas ces droits d'option au-delà de la fin des rapports de travail. Toutefois, l'exercice de la partie de l'option qui est déjà acquise doit être permis même après le départ du collaborateur (A. von Planta, *op. cit.* p. 49).

En l'espèce, il ressort du memorandum du 25 octobre 2000 qu'un bonus (payé 80 % en cash et 20 % en stock options) était accordé à tous les employés qui avaient accepté un poste. L'employeur fait expressément mention de retention bonuses (bonus de rétention). Ce bonus avait donc clairement pour but de retenir les collaborateurs de E__ au sein de l'entreprise, ce qui était important pour E__ afin de mener à bien l'opération de rachat par le groupe Y_____.

L'acte de notification des stock options (ayant comme échéance le 10 avril 2004 et le 10 avril 2005) mentionnait qu'en signant, le collaborateur acceptait que la capacité d'exercer les actions liées à l'option était acquise uniquement à la condition d'être encore activement employé selon la décision de la société. Il sera relevé que l'appelant a reçu le 80% de la prime de rétention en espèces, au moment de son départ, soit 422'034.- fr. Cette part visait à récompenser le collaborateur ayant accepté de rester dans l'entreprise lors du rachat de la banque. Les stock options, échéant à des dates postérieures à la fin des relations contractuelles ne peuvent plus être converties en droits, ils sont périmés et l'appelant ne peut rien prétendre à ce titre (A. von Planta, op. cit. p.47 et 49). L'appelant avait bien compris et accepté les modalités d'octroi des stock options de sorte qu'il ne saurait prétendre à un vice de consentement.

b) La Cour considère également qu'il n'y a pas abus de droit au sens de l'article 2 ch. 2 CCS. En effet, au moment de l'octroi des stock options, l'employeur a clairement conditionné la concrétisation des attentes au fait que le bénéficiaire soit employé aux dates d'échéances, peu importe qui mettait fin au contrat. Aucun élément du dossier ne permet de penser qu'à ce moment là, l'employeur savait déjà qu'il devrait renoncer à l'exploitation de la banque à Genève et qu'elle n'entendait pas maintenir ses promesses.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 11

* COUR D'APPEL *

Le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

5. T_____ a-t-il droit au bonus 2003 au prorata temporis ?

a) La gratification est une rétribution spéciale qui constitue une prestation de l'employeur s'ajoutant au salaire. Elle est en général versée à des occasions particulières dans l'année. Il faut distinguer entre la gratification à bien plaisir et la gratification obligatoire. La première est exceptionnelle et volontaire, elle ne fait pas partie du salaire. L'employeur décide librement du versement, de l'occasion et du montant de la gratification. La seconde est due lorsque son versement est convenu entre les parties, elle fait alors partie du salaire. (Brunner/Bühler/Waeber, Commentaire du contrat de travail, ad art. 322 d CO; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, ad art. 322 d CO).

C'est le propre de la gratification de dépendre de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors pas une gratification au sens de l'article 322 d CO la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance dans le contrat (Duc/Subilia, op.cit. p. 169)

Le droit à la gratification peut être subordonné à des conditions, par exemple que, lors de son versement, le salarié soit encore occupé par l'entreprise, ou n'ait ni donné ni reçu son

congé. En principe de telles conditions sont valables. Cependant elles ne doivent pas porter une atteinte excessive à la liberté du salarié; tel peut être le cas si la privation de la gratification pour cause de résiliation du contrat entraîne des conséquences si lourdes qu'elle représente une pénalité contraire au principe de l'égalité des parties devant le délai de congé (Thévenoz/Werro, op.cit. ad art. 322 d, n° 8)

Il est admis que la gratification versée de manière ininterrompue et sans réserve pendant trois ans donne naissance à un droit de l'employé au paiement de gratifications futures (Rehbinder, Commentaire bernois, ad art. 322 d CO n° 6; Staehlin, Commentaire zurichois, ad art. 322 d CO n° 9; Duc/Subillia, op.cit. ad art. 322 d CO n° 13; R. Wyler, op.cit. p. 120).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 12

* COUR D'APPEL *

Si le travailleur quitte son emploi avant la date habituelle de versement de la gratification, cette dernière n'est pas versée prorata temporis (art. 322 d al. 2 CO), sauf accord contraire ou s'il est d'usage, dans l'entreprise, de verser la part proportionnelle de la gratification dans un tel cas (Thevenoz/Werro, op.cit. ad art. 322 d n° 9)

b) En l'espèce, le contrat de travail prévoyait pour 1998 un bonus garanti. Pour 1999 et les années suivantes, il prévoyait un target bonus, qui n'était pas qualifié de "garanti". Le principe général d'un bonus était prévu dans le contrat, mais l'employeur en décidait librement, en fonction de certains critères. Le montant de ce bonus dépendant de l'employeur, il s'agit bien d'une gratification au sens de l'article 322 d al. 1 CO.

Le versement de cette rétribution devait logiquement s'opérer à la fin de l'exercice comptable de l'entreprise, qui se clôturait au mois de septembre (selon les allégués de l'appelant). Le contrat de travail a été résilié pour la fin juin 2003, soit avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution. Le contrat ne stipulait pas un versement au prorata temporis en cas de départ du collaborateur avant l'échéance. De plus, il ne ressort pas du dossier qu'il y avait un usage dans l'entreprise de verser cette rétribution au prorata temporis en cas de départ anticipé du collaborateur. Dès lors, l'appelant ne peut rien prétendre au titre de bonus 2003.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

6. T_____ a-t-il droit à un complément à titre de bonus pour 2001 et 2002 ?

a) L'appelant considère qu'il avait droit à un target bonus plus élevé que celui versé par son employeur pour les années 2001 et 2002. Il réclame ici le versement d'un complément pour chacune de ces années, au motif qu'il aurait atteint ses objectifs et que les résultats du groupe étaient bons.

b) Lorsque la gratification est due en vertu d'un accord, ce dernier peut prévoir que l'employeur fixe le montant librement ou en fonction de critères prédéterminés, qui seront le plus souvent la qualité des prestations du collaborateur et la situation économique de l'entreprise. En principe, le juge ne revoit pas l'appréciation de l'employeur (Thévenoz/Werro, Code des obligations, I, ad art. 322 d, n° 6).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 13

* COUR D'APPEL *

c) En l'espèce, l'employeur a déterminé les bonus pour 2001 et 2002 et les a versés à l'appelant qui les a acceptés, sans réserve. Le juge ne revoit pas l'appréciation de l'employeur quant au montant décidé. De plus, il ne ressort pas du dossier que ces montants n'étaient que des acomptes et que des promesses lui auraient été faites pour le versement d'un solde ultérieurement.

Il y a donc lieu de retenir que les montants versés représentaient intégralement les bonus accordés. L'appelant ne peut rien prétendre au titre de target bonus 2001 et 2002. Le jugement sera confirmé sur ce point.

7. T_____ peut-il réclamer l'équivalent des stock options octroyés en 2001 et 2002 et venus à échéance après son licenciement ?

a) L'appelant a reçu 460 actions bloquées le 2 juillet 2001, et 501 actions bloquées le 20 novembre 2002. Ces stock options pouvaient être exercés respectivement les 2 juillet 2002, 2003, 2004 et les 30 septembre 2002, 2003, 2004.

Les actes d'octroi, contresignés par l'appelant pour accord, mentionnaient que les options ne pouvaient être exercées que si le collaborateur était encore employé par la société aux échéances et selon sa volonté.

L'appelant a été licencié le 20 décembre 2002 pour le 30 juin 2003. Il n'a pu exercer son droit d'options que pour les échéances des 2 juillet 2002, 2003 et du 30 septembre 2003, ce qu'il a apparemment fait. N'étant plus employé aux autres dates d'échéance, ses attentes n'ont pu se transformer en droits. Dès lors, l'appelant ne peut rien prétendre au titre des actions bloquées.

b) En outre, les actes d'octroi stipulaient que cette prime n'affectait en rien le droit de la société de résilier ou modifier le contrat de travail en tout temps, avec ou sans cause. Le plan d'intéressement accordé par l'employeur ne le limitait donc pas dans son droit de licencier le collaborateur et ne créait aucun devoir d'indemniser ce dernier du fait qu'il ne pouvait exercer l'intégralité des options accordées.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/16970/2003-4

E. 14

* COUR D'APPEL *

L'appelant ne peut élever aucune prétention à ce titre. Le jugement sera confirmé sur ce point.

8. Selon l'article 76 LJP, la procédure est gratuite pour les parties. L'article 78 LJP prévoit que l'émolument d'appel est mis à la charge de la partie qui succombe. T_____ a fait l'avance de 4'000.— fr. Cet émolument restera acquis à l'Etat.

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