

GE_GERICHTE CAPH/21/2016 vom 28. Januar 2016

GE Cour de justice, 2016-01-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_21_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/21/2016 du 28 janvier 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/21/2016 del 28 gennaio 2016

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1

- 15/29 -

C/4250/2013-4 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). La réponse doit être déposée dans un délai de 30 jours (art. 312 al. 2 CPC) et la partie adverse peut former un appel joint dans la réponse (art. 313 al. 1 CPC). Respectant les dispositions précitées, tant l'appel que l'appel joint sont recevables.

E. 1.2

L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il 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 (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 2.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (lit. a) et ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (lit. b).

E. 2.2

En l'espèce, les allégués n° 114 à 116 de l'appel sont un exposé des obligations légales et réglementaires auxquelles l'employeuse est soumise en tant que direction de fonds surveillée par la FINMA. D'ordre juridique, ces considérations ne sont pas des faits et sont partant recevables. Les allégués n° 117 et 118 se fondent sur une pièce produite et des faits allégués en première instance. Ainsi, ils ne présentent aucune nouveauté et sont donc recevables. L'allégué n° 119, qui est une critique du jugement querellé, n'est fondé sur aucun fait que l'appelante n'aurait pas déjà allégué en première instance. Il est partant recevable. Les allégués n° 120 à 122 sont une critique du jugement querellé, ainsi que l'exposé de certains développements survenus dans les enquêtes menées sur la manipulation des taux LIBOR/EURIBOR. En particulier, il est fait référence à un communiqué de presse, accessible en ligne, du Department of Financial Services de l'État de New York le 23 avril 2015, annonçant des sanctions prononcées contre Z_____ dans le cadre du scandale précité aux États-Unis. S'agissant de faits notoires, de surcroît postérieurs au jugement querellé, les

allégués en question sont recevables, quoique non déterminants pour l'issue du litige.

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal une appréciation erronée des faits, en ce qu'il a retenu que l'intimé avait été licencié en raison de la publication de son nom dans l'article du K_____ du 19 juillet 2012.

- 16/29 -

C/4250/2013-4 L'intimé, quant à lui, estime que le Tribunal aurait dû arrêter l'indemnité pour licenciement abusif à six mois et non à trois. En outre, le salaire de référence pour l'année 2011 devait non seulement comprendre le salaire de base, mais également le sign-on bonus et les autres bonus prévus par son contrat. 3.1.1 En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO), lesquelles concrétisent avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 131 III 535 consid. 4.1; 125 III 70 consid. 2.a). Le congé est abusif notamment lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Sont notamment des éléments inhérents à la personnalité du travailleur ses antécédents judiciaires, l'ouverture d'une enquête pénale à son encontre ou sa mise en prévention (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 630; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7ème éd., 2012, n. 5 ad art. 336 CO, p. 1009). Les antécédents pénaux d'un travailleur, de même que sa mise en prévention ou son inculpation dans une cause pénale peuvent, selon les circonstances, avoir un lien avec le rapport de travail ou perturber gravement le travail dans l'entreprise, de sorte que, dans ces hypothèses, le licenciement échappe à l'interdit de cette disposition. Un lien avec le rapport de travail ne peut pas être admis du seul fait que les clients de l'employeur pourraient, de manière fortuite, être informés des condamnations subies par le travailleur. Il s'impose enfin de tenir compte, quand le but de l'entreprise n'est pas uniquement lucratif mais plutôt idéal, spirituel, confessionnel ou social, du caractère de l'infraction et des perturbations spécifiques qu'elle peut engendrer dans ce contexte particulier (arrêt du Tribunal fédéral 4C.431/2005 du 31 janvier 2006 consid. 2.2 et les références citées).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les références citées). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC). Cependant, 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 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

- 17/29 -

C/4250/2013-4 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 et les références citées). 3.1.2 En raison de son obligation de fidélité, le travailleur est tenu de sauvegarder les intérêts légitimes de son employeur (art. 321a al. 1 CO). Cela implique notamment que le travailleur prenne toutes les mesures nécessaires au bon déroulement du travail, notamment pour prévenir la survenance d'un dommage, ou de faire en sorte que l'employeur puisse lui-même prendre toutes dispositions utiles. Ainsi, l'employeur est en droit d'attendre que le travailleur l'informe de tout dysfonctionnement potentiellement dommageable qu'il constaterait dans l'exercice de son activité, même si la prévention de ce type de dommage n'entre pas directement dans sa sphère de compétence (CARRUZZO, *Le contrat individuel de travail, Commentaire des articles 319 à 341 du Code des obligations*, 2009, n. 2 ad art. 321a CO). 3.1.3 L'employeur ne peut recueillir et traiter des données personnelles concernant le travailleur que dans la mesure où celles-ci portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail (art. 328b CO; CARRUZZO, *op. cit.*, n. 1 ad art. 328b CO). Dans le cadre d'une enquête interne, les questions que l'employeur pose au travailleur doivent donc avoir un lien avec l'emploi de ce dernier, de sorte que le travailleur n'ait pas à répondre à des questions concernant sa sphère privée, à moins qu'elles aient un rapport direct avec ce qui est reproché au travailleur. Le travailleur doit répondre de façon véridique et complète aux questions que l'employeur est autorisé à lui poser. S'il ne le fait pas, il viole son obligation de fidélité (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *op. cit.*, n. 8 ad art. 328b CO, p. 589 s.). Certains auteurs estiment que lorsque l'employeur pose une question au travailleur ayant trait à sa sphère privée, le travailleur devrait avoir le droit de mentir (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, pp. 325-326 et les références citées). La question de savoir si et dans quelle mesure le travailleur à l'obligation d'informer spontanément son employeur (obligation de divulgation; *Offenbarungspflicht*) ou de répondre aux questions de ce dernier (obligation de fournir des renseignements; *Auskunftspflicht*) à propos d'une procédure pénale en cours (enquête, instruction, procès) est controversée. Généralement, ces obligations incomberont au travailleur lorsque les délits reprochés ont un lien avec son emploi et que la procédure est susceptible de porter une atteinte considérable à sa capacité de travail (ATF 132 II 161 consid. 4.2; CARRUZZO, *op. cit.*, n. 3 ad art. 328b CO).

- 18/29 -

C/4250/2013-4 3.1.4 L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (art. 4 CC). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de la situation personnelle du travailleur, des conditions existantes sur le marché du travail, de la situation économique des parties, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur licencié (DUNAND, in *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 14 ad art. 336a CO et les références citées). Le salaire de référence est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme les provisions, le treizième salaire et les gratifications pour autant que l'employé puisse y prétendre. Du point de vue temporel, il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou lorsque le salaire est variable, sur la moyenne des salaires de la dernière année (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 659 et les références citées;

STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO, p. 1045 s.).

E. 3.2

En l'espèce, l'appelante allègue avoir licencié l'intimé, car elle lui reproche d'avoir violé son obligation de fidélité en omettant de lui révéler certains faits et en lui mentant, ce qui a entraîné la rupture des liens de confiance. Il convient d'examiner si les reproches formulés par l'appelante à l'encontre de l'intimé étaient susceptibles de justifier le licenciement de ce dernier.

E. 3.2.1

Premièrement, l'appelante a reproché à l'intimé de ne pas l'avoir informée spontanément du fait qu'il savait depuis le 14 novembre 2011 au plus tard que la Commission européenne menait une enquête auprès de son ancien employeur au sujet d'éventuelles manipulations des taux LIBOR/EURIBOR et que ses disques durs avaient été saisis dans le cadre de cette enquête. Compte tenu des principes rappelés ci-dessus en lien avec le licenciement abusif, une enquête administrative, telle que celle menée par la Commission européenne à l'encontre de I_____, est comparable à une enquête pénale et appartient donc à la sphère privée de l'intimé. Ainsi, c'est uniquement si une obligation de divulgation pouvait lui être imputée, selon les circonstances du cas concret, que la violation d'un devoir d'information peut être reproché à l'intimé. Or, l'appelante n'établit pas que la procédure de la Commission européenne à l'encontre I_____ et les éventuelles sanctions sur lesquelles elle aurait pu déboucher auraient pu porter une atteinte considérable à la capacité de travail de l'intimé.

- 19/29 -

C/4250/2013-4 En effet, la procédure précitée, de nature administrative, visait plusieurs banques, et non des individus, pour des infractions à la loi sur la concurrence européenne. Selon les bandes téléphoniques des conversations entre l'intimé et J_____, les disques durs de l'intimé ont été saisis en raison de ses contacts avec son ami et parent, J_____, plutôt qu'en raison de soupçons le concernant. Il ressort de ces mêmes bandes que l'intimé estime n'avoir rien à se reprocher dans la manipulation des taux EURIBOR. De plus, une quelconque participation de l'intimé dans la manipulation des taux du LIBOR est exclue, puisque I_____ n'est entrée dans les panels du LIBOR qu'après que l'intimé l'a quittée pour entrer au service de l'appelante. De plus, l'appelante ne démontre pas avoir encouru un quelconque dommage du fait que l'intimé ne l'ait pas informée plus tôt de l'existence d'une enquête par la Commission européenne ou de la saisie de ses disques durs par cette dernière. Dans ce contexte, aucune obligation de divulgation n'incombait à l'intimé, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché d'avoir violé son obligation de fidélité envers l'appelante.

E. 3.2.2

Deuxièmement, l'appelante reproche à l'intimé d'avoir menti sur plusieurs points importants lors de la réunion du 19 juillet 2012, ce que l'intimé conteste. L'appelante soutient que l'intimé aurait menti une première fois en affirmant qu'il n'avait connaissance d'aucune enquête diligentée contre son ancien employeur. L'affirmation imputée à l'intimé ne ressort pas du compte-rendu du courriel du 19 juillet 2012 (17h51). Elle n'est pas non plus corroborée par le témoignage de G_____, l'un des participants à la réunion du 19 juillet 2012. En effet, selon ce dernier, l'intimé a indiqué, lors de ladite réunion, qu'il n'avait pas connaissance d'investigations menées sur ses activités au sein de I_____. Selon ce témoin, l'absence de connaissance portait donc sur des investigations concernant les activités

propres de l'intimé et non sur des investigations concernant les activités de son ancien employeur. Ensuite, selon la note interne du 20 juillet 2012, l'intimé a dit qu'il n'y avait pas d'enquête interne au sein de son ancien employeur en relation avec l'affaire LIBOR/EURIBOR, affirmation qui doit se comprendre, au vu du paragraphe dans lequel elle apparaît, comme concernant l'époque à laquelle l'intimé a quitté I_____, ce qui, au vu du dossier, est exact. Le chiffre 7 de l'ordre du jour confirme d'ailleurs cette lecture, puisque la réunion avait notamment pour but de recueillir des informations sur les circonstances entourant le départ de l'intimé de I_____. Le témoignage de T_____ et la déposition de P_____ n'apportent aucun éclairage supplémentaire à cet égard, puisque le premier n'a pas participé à la réunion du 19 juillet 2012 et que le second est le représentant de l'appelante dans la présente procédure, ses déclarations ayant valeur de simples allégations de partie.

- 20/29 -

C/4250/2013-4 Si l'intimé s'est limité à déclarer qu'il n'y avait pas d'enquête interne au sein de son ancien employeur en relation avec l'affaire LIBOR/EURIBOR lors de son départ, il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir donné plus de détails. En effet, à l'époque de la réunion du 19 juillet 2012, l'intimé n'avait été approché ni par son ancien employeur ni par une quelconque autorité en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR. De plus, il avait des raisons raisonnables de penser que l'enquête de la Commission européenne portait sur les activités de J_____ au sein de I_____ et non sur les siennes. Enfin, le mensonge que l'appelante reproche à présent à l'intimé n'est pas invoqué comme motif ayant entraîné la perte des liens de confiance dans le courriel du 25 juillet 2012 de S_____ (à 10h58) ni dans celui du même jour du témoin G_____ (à 18h47). Cet élément corrobore les allégations de l'intimé selon lesquelles il ne s'agit pas là du motif de son licenciement. Au vu des éléments qui précèdent, il n'est pas établi que l'intimé a affirmé qu'il n'avait connaissance d'aucune enquête diligentée contre son ancien employeur.

E. 3.2.3

Selon l'appelante, l'intimé aurait encore menti en affirmant qu'il n'avait eu aucune discussion avec J_____ au sujet de l'affaire LIBOR/EURIBOR avant leur conversation du 18 juillet 2012. L'affirmation attribuée à l'intimé est certes corroborée par la note interne du 20 juillet 2012, mais l'intimé, qui n'a pas pu la commenter avant que l'appelante décide de son licenciement le 25 juillet 2012, en conteste l'exactitude et nie avoir tenu ces propos. Pour les raisons qui suivent, il y a lieu de retenir que la note précitée ne reflète pas les propos exacts de l'intimé. En effet, l'affirmation litigieuse n'est pas corroborée par le compte-rendu du courriel du 19 juillet 2012 (17h51), lequel est rédigé en des termes différents. Selon ce courriel, l'intimé avait affirmé être en contact régulier avec J_____, mais n'avoir aucun souvenir de discussions ou communications spécifiques au sujet de la fixation des taux EURIBOR. Ensuite, au vu du chiffre

E. 3.2.4

Enfin, selon l'appelante, l'intimé aurait également menti en affirmant qu'il ignorait pour qu'elle raison J_____ était impliqué dans l'affaire LIBOR/EURIBOR. Cette affirmation ne ressort pas du courriel du 19 juillet 2012 (17h51). Elle est en revanche corroborée par la note du 20 juillet 2012. Cependant, l'intimé estime que cette note est imprécise, car, selon lui, sa surprise concernait la première fois où il avait appris que J_____ était sous les feux de la rampe. Ces explications apparaissent crédibles compte tenu du contexte dans lequel la réunion s'est déroulée. En effet, cette dernière a été organisée dans l'urgence à la suite de la

parution de l'article du K_____ le matin-même, dans une langue qui n'était pas la langue maternelle de l'intimé, lequel était interrogé par six participants, dont trois par téléphone, alors qu'il venait d'apprendre sa suspension temporaire quelques heures plus tôt et qu'il se sentait instrumentalisé par son employeur. Dans un tel contexte, il était légitime que des incompréhensions pussent survenir. L'incompréhension aurait pu être levée si l'appelante avait laissé l'intimé se déterminer sur la note du 20 juillet 2012. Cependant, elle avait déjà décidé de le licencier avant de recevoir sa détermination. Le fait que les courriels du 25 juillet 2012 d'S_____ (à 10h58) et celui du témoin G_____ (à 18h47) ne mentionnent pas l'affirmation litigieuse dans la liste des mensonges reprochés confirme qu'il ne s'agissait pas là d'un élément déterminant. Partant, il n'est pas établi que l'intimé a déclaré qu'il ignorait pour qu'elle raison J_____ était impliqué dans l'affaire LIBOR/EURIBOR.

E. 3.2.5

Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas démontré que l'intimé a violé une obligation de divulgation envers son employeuse ou a menti à cette dernière, de sorte qu'aucune violation de son obligation de fidélité ne peut lui être reprochée. Partant, la rupture des liens de confiance n'était pas le motif réel pour lequel l'appelante a licencié l'intimé. En tout état de cause, et comme le relève à juste titre l'intimé, même à supposer qu'il ait menti à l'appelante sur les points précités, cela n'aurait pas suffi à provoquer son licenciement sans le motif inhérent à sa personnalité, à savoir le fait que son nom est apparu dans les médias, en particulier dans l'article du K_____ le 19 juillet 2012, en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR. Il ressort en effet du dossier qu'il s'agit là du motif réel du congé, ce qui est confirmé par la célérité avec laquelle l'appelante a conclu que son employé lui avait menti, sans même attendre que ce dernier eût commenté la note du 20 juillet

- 22/29 -

C/4250/2013-4 2012. Le Tribunal a considéré à juste titre à cet égard que l'appelante était avant tout soucieuse de son image et de sa réputation et qu'elle n'avait pas apprécié que son nom et celui de son employé apparaissent dans les médias en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR. Comme le motif du licenciement est un fait inhérent à la personnalité de l'intimé, le licenciement ne pouvait être prononcé que si le motif présentait un lien avec les rapports de travail ou qu'il portait un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cependant, il n'est pas établi que tel soit le cas et l'appelante n'allègue du reste pas le contraire. Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a conclu que le licenciement de l'intimé était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. a CO.

E. 3.3

En ce qui concerne la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif, le Tribunal a tenu compte des particularités du cas d'espèce conformément aux principes jurisprudentiels applicables en la matière pour l'arrêter à trois mois. C'est à juste titre en particulier qu'il a retenu que, compte tenu de l'âge de l'intimé (quarante-six ans) et de la durée relativement courte des rapports de travail (environ deux ans) l'allocation de l'indemnité maximale prévue par la loi ne se justifiait pas. Le fait que l'intimé ait quitté son précédent employeur pour rejoindre l'appelante ne justifie pas d'augmenter l'indemnité dans la mesure où, comme le relève l'appelante, il n'est pas inhabituel dans le domaine bancaire qu'une personne quitte la France pour exercer un emploi en Suisse. L'intimé n'a pas non plus établi que le licenciement a joué un rôle causal significatif dans sa dépression, dans la mesure où d'autres facteurs non imputables à l'appelante, comme la publicité négative due aux articles de

presses, ont certainement influencé significativement son état. Sur ce point, l'audition de l'intimé n'apporterait aucun nouvel élément pertinent utile. En ce qui concerne le salaire déterminant, le Tribunal a pris en compte le salaire de base de l'intimé, soit un montant annuel de 225'030 fr. Il convient cependant de tenir compte également de la part variable de la rémunération convenue. Comme il sera exposé ci-après, l'intimé pouvait prétendre pour l'année 2012 au versement d'un bonus points-variables de 102'000 fr. (cf. infra consid. 4.2.2) et ce montant doit être pris en compte pour fixer l'indemnité pour licenciement abusif. Tel n'est par contre pas le cas du sign-on bonus de 236'250 fr. qui ne constituait pas une part variable contractuelle de la rémunération de l'intimé, mais une indemnité d'une nature particulière, destinée à l'indemniser pour la perte de bonus due au fait qu'il avait quitté son précédent employeur.

- 23/29 -

C/4250/2013-4 Le montant de l'indemnité pour licenciement abusif s'élève ainsi à 81'757 fr. 50 ($[225'030 + 102'000] / 12 \text{ mois} \times 3 \text{ mois}$). Compte tenu de ce qui précède, l'appel joint sera partiellement admis et le jugement querellé réformé en ce sens. 4. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir attribué à l'intimé la dernière tranche du sign-on bonus, cette rémunération n'étant pas due si la résiliation était imputable à l'intimé. De plus, le bonus points-cibles pour l'année 2012 ne devait pas être attribué à ce dernier, cette rémunération étant une gratification discrétionnaire. L'intimé, quant à lui, reproche au Tribunal de ne pas lui avoir attribué de gratification pour l'année 2012. 4.1.1 Il faut juger de cas en cas, sur le vu des circonstances pertinentes, si un bonus doit être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO ou comme un élément du salaire tel que le comprend l'art. 322 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 5.2). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable (ce qui est le cas lorsque la rémunération ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur), l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire. Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention : la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.2; ATF 139 III 155 consid. 3.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 157). Lorsque les objectifs sont définis ou convenus à l'avance, qu'ils se rapportent à des critères objectifs (par exemple résultat de l'entreprise, chiffre d'affaires) ou propres au travailleur (par exemple performance individuelle, évaluation), le travailleur a droit à la rémunération variable si les résultats sont atteints. Dans cette hypothèse, l'employeur n'a pas de liberté d'appréciation (DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 4 et 18 ad art. 322d CO; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 2 ad art. 322d CO, p. 331). En revanche, si l'octroi du bonus reste dépendant du bon vouloir de l'employeur, il y a gratification, même si le calcul du bonus intervient selon des critères fixes (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 2 ad art. 322d CO, p. 332). 4.1.2 En cas de litige sur l'interprétation d'un accord de volonté, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans

- 24/29 -

C/4250/2013-4 s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). La réelle et commune volonté des parties s'établit empiriquement, sur la base d'indices, parmi lesquels figurent les circonstances survenues antérieurement, simultanément ou postérieurement à la conclusion du contrat, telles que le comportement des intéressés (ATF 129 III 675 consid. 2.3 = JdT 2004 I 66; arrêts du Tribunal fédéral 4A_436/2012 du 3 décembre 2012 consid. 3.1 et 4A_98/2012 du 3 juillet 2012 consid. 3.2).

4.2 En l'espèce, trois rémunérations sont litigieuses en appel : le sign-on bonus, le bonus points-cibles et la gratification. Il convient de les examiner l'une après l'autre.

4.2.1 En ce qui concerne le sign-on bonus, il est admis que l'intimé avait droit au paiement de la troisième tranche du bonus précité pour autant que l'appelante n'ait pas résilié le contrat pour un motif qui serait imputable à l'intimé. Dans la mesure où il a été confirmé précédemment que le licenciement était abusif, les motifs de la résiliation n'étaient pas imputables à l'intimé, de sorte que ce dernier peut prétendre au paiement de la dernière tranche du sign-on bonus, soit un montant de 236'250 fr.

4.2.2 En ce qui concerne le bonus points-cibles, le contrat de travail réserve un pouvoir d'appréciation à l'appelante dans la détermination du montant des points-cibles. En effet, la valeur de chaque point-cible est déterminée par l'appelante, chaque année en fonction des résultats du groupe et du nombre de points-cibles. Quant au nombre de points-cibles, le contrat les fixait à 200, même s'il réservait un pouvoir d'appréciation à l'appelante en ce domaine, en indiquant que ce nombre n'était pas un droit acquis pour les années ultérieures. Ce pouvoir d'appréciation était toutefois limité à certaines situations. En effet, le nombre de points-cibles ne pouvaient être diminué que si les résultats de l'employé étaient très en dessous des objectifs fixés ou que sa gestion des risques voire son comportement ne correspondaient pas aux standards de l'employeuse. Le fait que le témoin G_____ a vu ses propres points-cibles diminuer de 250 à 200 confirme que l'appelante usait de son pouvoir d'appréciation, mais ne prouve pas qu'elle aurait tenu compte d'autres critères que ceux énoncés précédemment. De plus, dans le cadre de la négociation du contrat de travail, G_____ a indiqué à l'intimé que les 200 points-cibles qu'il proposait de lui attribuer lui seraient acquis pour le futur et qu'il continuerait à percevoir ces points les années suivantes au moment du paiement du bonus. Cette circonstance corrobore le fait que l'intimé avait droit à un nombre minimum de 200 points-cibles.

- 25/29 -

C/4250/2013-4 Au vu des éléments qui précèdent, le pouvoir d'appréciation de l'appelante était limité à certaines situations strictement définies. Partant, la commune et réelle intention des parties était que le bonus points-variables soit objectivement déterminable, de sorte qu'il s'agit d'un salaire variable (art. 322 CO). Par conséquent, la clause prévoyant que le versement de ce bonus est subordonné à la condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant la date de versement n'est donc pas applicable. En l'occurrence, durant la durée du contrat et jusqu'à ce que l'intimé soit suspendu de ses fonctions, il est admis qu'il a toujours rempli les objectifs qui lui étaient fixés. La valeur d'un point cible étant de 510 fr. pour l'année 2012, l'intimé avait droit à un bonus points-variables de 102'000 fr. (510 fr. x 200 points).

4.2.3 En ce qui concerne la gratification, le contrat prévoyait que l'employeuse pouvait l'allouer à la suite d'une contribution exceptionnelle de l'employé, selon sa libre appréciation, aussi bien quant à son principe que quant à sa quotité. Entièrement discrétionnaire, cette rémunération a été qualifiée à juste titre de gratification (art. 322d CO)

par le Tribunal. Les parties étaient donc libres de subordonner le versement de cette rémunération à la condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant la date de versement, soit au plus tard à la fin du premier trimestre 2013. Partant, l'intimé ne pouvait dès lors prétendre à aucune gratification à ce titre, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal.

5. L'intimé fait grief au Tribunal d'avoir nié que l'appelante ait causé une grave atteinte à sa personnalité professionnelle, indépendamment du licenciement abusif. 5.1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO). La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (WYLER, op. cit., p. 315).

Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur avec pour conséquence qu'un licenciement abusif n'est pas susceptible de donner droit à une indemnité additionnelle fondée sur l'art. 49 CO. Un cumul de ces deux indemnités ne peut entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif. L'on peut citer à titre d'exemple le cas du

- 26/29 -

C/4250/2013-4 travailleur astreint à des conditions de travail inacceptables, notamment en matière d'horaires, ayant influé sur sa santé, qui est licencié en raison de sa personnalité et des prétentions formulées par son avocat ou celui de l'employée confrontée à des actes de harcèlement sexuels et licenciée après s'en être plainte (WYLER, op. cit., p. 661). L'application cumulative de l'art. 49 CO ne peut entrer en considération que dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1).

Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). 5.2 En l'espèce, l'intimé n'a pas établi que les conditions d'octroi d'une indemnité additionnelle fondée sur l'art. 49 CO sont réalisées in casu. L'atteinte résultant du caractère abusif du congé n'apparaît en particulier pas grave au point de justifier l'application cumulative de l'art. 49 CO et de l'art. 336a CO. Le fait que l'appelante ait publié le communiqué de presse du 19 juillet 2012 sans recueillir l'accord préalable de l'intimé ne change rien à ce qui précède. En effet, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, si l'intimé a été atteint dans son honneur professionnel et privé, c'est avant tout en raison de la publication de l'article du K_____ le 19 juillet 2012 et du fait que d'autres médias ont ensuite relayé l'information. La suspension de l'intimé de ses fonctions n'avait rien de surprenant compte tenu du contexte des événements et il était légitime pour l'appelante de communiquer cet élément aux médias afin de protéger la confiance que ses clients placent en elle. Il ne ressort donc pas du dossier que l'appelant aurait dénigré son employé vis-à-vis des autres employés, des clients ou des médias. Enfin, quant aux allégations de l'intimé selon lesquelles il ne pourra pas retrouver un emploi dans le domaine bancaire pendant au moins deux ans, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimé n'avait pas prouvé son dommage. L'audition des parties, sollicitée par l'intimé dans son appel joint, n'est pas propre à emporter la conviction de la Cour de céans, s'agissant de simples allégations de parties; il n'y a ainsi pas lieu d'ordonner cette audition car elle ne modifierait pas la situation.

Par conséquent, il ne saurait être reproché à l'appelante la commission d'un quelconque acte illicite, de sorte que l'intimé n'était pas fondé à réclamer une indemnité pour tort moral ou pour réparation d'un hypothétique préjudice économique. Le jugement querellé sera confirmé sur ce point.

- 27/29 -

C/4250/2013-4

E. 6

Au regard de ce qui précède, c'est un montant de 420'007 fr. 50 qui est dû à l'intimé, soit 81'757 fr. 50 au titre d'indemnité pour licenciement abusif, 236'250 fr. au titre du sign-on bonus et 102'000 fr. au titre de bonus point-variables. Ce montant portera intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2013.

E. 7

L'appelante succombe entièrement en appel, tandis que l'intimé obtient partiellement gain de cause en ce sens que le montant que l'appelante est finalement condamnée à lui verser s'élève à 420'000 fr. 50, soit un montant supérieur de 25'495 fr. par rapport à celui qu'elle avait été condamnée à verser en première instance (394'507 fr. 50). Compte tenu de l'impact limité de l'appel sur les montants dus à l'intimé par rapport à la valeur litigieuse de la demande, soit 1'320'975 fr., les chiffres 5 à 7 de la décision attaquée relatifs à la répartition des frais de première instance et dont la quotité n'est pas critiquée en appel, seront confirmés (art. 318 al. 3 et 106 al. 2 CPC). Au vu de l'issue de la procédure d'appel, les frais d'appel principal, arrêtés à 5'000 fr., seront mis à la charge de l'appelante et les frais d'appel joint, arrêtés au même montant, à la charge de l'appelante à hauteur de 1'250 fr. et à la charge de l'intimé à hauteur de 3'750 fr. Ces frais seront compensés avec les avances effectuées par les parties (art. 106 al. 2 et 111 CPC; art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile du 22 décembre 2010. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 28/29 -

C/4250/2013-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel interjeté le 20 mai 2015 par A_____ et l'appel joint interjeté le 9 juillet 2015 par B_____ contre le jugement JTPH/152/2015 rendu le 17 avril 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4250/2013-4. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne A_____ à payer à B_____ la somme brute de 420'007 fr. 50 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2013. Confirme pour le surplus le jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 5'000 fr. et ceux de l'appel joint à 5'000 fr. et les compense avec les avances effectuées par les parties, acquises à l'Etat de Genève. Met la totalité des frais judiciaires de l'appel et ceux de l'appel joint à hauteur de 1'250 fr. à charge de A_____. Condamne A_____ à verser à B_____ 1'250 fr. au titre des frais judiciaires de l'appel joint. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

- 29/29 -

C/4250/2013-4

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.