

GE_GERICHTE CAPH/221/2015 vom 28. Dezember 2015

GE Cour de justice, 2015-12-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_221_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/221/2015 du 28 décembre 2015

IT: GE_GERICHTE CAPH/221/2015 del 28 dicembre 2015

Erwägungen

E. 1.1

Aux termes de l'art. 405 al. 1 du Code de procédure civile, entré en vigueur le 1er janvier 2011 (CPC ; RS 272), les recours sont régis par le droit de procédure en vigueur au moment de la communication de la décision entreprise.

En l'espèce, le jugement querellé a été notifié aux parties après le 1er janvier 2011, de sorte que le nouveau droit de procédure est applicable en seconde instance.

- 17/32 -

C/22368/2008-1

En revanche, la demande à l'origine du présent contentieux ayant été introduite avant le 1er janvier 2011, la procédure de première instance était régie par l'ancien droit de procédure genevois (art. 404 al. 1 CPC).

E. 1.2

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 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 de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC).

E. 1.3

La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente 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 et 243 CPC).

E. 2

Dans la mesure où il est établi que l'intimé accomplissait habituellement son activité professionnelle dans le canton de Genève, la décision de l'autorité précédente de se déclarer matériellement et territorialement compétente pour statuer sur le présent litige n'est pas critiquable (art. 1 al. 1 let. a aLJP ; art. 5 ch. 1 de l'ancienne Convention de Lugano concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988, dont l'application est réservée par l'art. 63 al. 1 de la nouvelle convention du 30 octobre 2007, entrée en vigueur pour la Suisse le 1er janvier 2011). Cette décision n'est d'ailleurs pas remise en cause par les parties.

De même, dans la mesure où il est établi que l'appelante et l'intimé avaient leur établissement, respectivement leur résidence habituelle, en Suisse pendant toute la durée

des rapports de travail litigieux, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que la clause d'élection de droit en faveur du droit français contenue dans le contrat de travail du 1er juillet 1999 n'était pas valable (art. 21 al. 3 et 121 al. 3 LDIP) et qu'en conséquence le droit suisse était applicable (art. 121 al. 1 et 2 LDIP), ce qui n'est au demeurant pas contesté.

E. 3.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimé une somme de 62'384 fr. 25 à titre de bonus pour les années 2007 et 2008. Se fondant sur la procédure EIP mise en place par ses soins ainsi que sur l'application pratique qui en était faite, elle conteste devoir une quelconque somme à ce titre.

3.2.1 Le Code des obligations ne définit pas la notion de bonus, lequel peut constituer, suivant les cas, une gratification (art. 322d CO) ou une part du salaire (art. 322 CO).

- 18/32 -

C/22368/2008-1

Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, respectivement si son versement ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Tel est le cas lorsque les objectifs à atteindre 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), l'employeur ne bénéficiant alors plus d'une liberté d'appréciation dans le versement du bonus (DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, no 18 ad art. 332d CO). Dans cette hypothèse, l'employeur doit, si les résultats sont atteints, 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 (ATF 139 III 155 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015, destiné à la publication, consid. 4.2.1).

Lorsque le bonus consiste en une gratification, le travailleur n'a le droit, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à son versement, à une part proportionnelle de celui-ci que s'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 2 CO). En revanche, lorsque le bonus constitue une part du salaire, le travailleur a le droit au paiement de celui-ci au prorata de la durée des rapports de travail (ATF 109 II 447 consid. 5c). 3.2.2 En présence d'un litige sur la portée d'une convention, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans 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 (interprétation subjective ; art. 18 al. 1 CO ; ATF 135 III 410 consid. 3.2). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leur volonté intime diverge, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance. Il doit rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective ; ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 135 III 410 consid. 3.2 ; 132 III 268 consid. 2.3.2).

3.2.3 Si une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté de l'une des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se

dégager, ainsi, de ses obligations contractuelles. Elle doit, au contraire, agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi. En cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon l'art. 156 CO (ATF 135 III 295 consid. 5.2 ; 117 II 273 consid. 4c ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_705/2011 du 20 décembre 2011 consid. 5).

L'application de cette

- 19/32 -

C/22368/2008-1 disposition ne se limite pas aux cas où la partie concernée agit de manière intentionnelle (ATF 109 II 20 consid. 2b).

E. 3.3

En l'espèce, il est admis que l'intimé avait, chaque année, depuis 2001, le droit au versement d'un bonus aux conditions fixées dans le cadre de la procédure EIP. L'octroi de ce bonus dépendait de l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs déterminés à l'avance, au début de l'année concernée. Ces objectifs se rapportaient aux performances individuelles du travailleur, ainsi qu'aux résultats de la société. L'appelante ne disposait ainsi d'aucune marge d'appréciation dans le paiement du bonus : elle devait le verser si les objectifs fixés étaient atteints. Il doit donc être retenu que le bonus convenu ne constituait pas une gratification mais une part variable du salaire.

Les parties s'opposent au sujet de la réalisation des conditions donnant droit au versement du bonus convenu.

3.4.1 Concernant le bonus de 2007, l'appelante reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé avait atteint 389 points sur les 400 existants. Selon elle, ce fait n'aurait pas été démontré.

Les premiers juges ont exposé de manière détaillée les raisons pour lesquelles ils considéraient que l'intimé avait établi avoir atteint le nombre de points allégués. Or, l'appelante se contente d'affirmer avoir démontré que l'intimé n'a en réalité obtenu que 332 points sur les 400 possibles en renvoyant au formulaire relatif à l'atteinte des objectifs pour l'année 2007 remis à son employé au début de l'année 2008 ainsi qu'au témoignage de D_____. Elle n'explique toutefois pas en quoi ces deux moyens de preuves seraient de nature à remettre en cause le raisonnement des premiers juges. En particulier, elle n'expose pas en quoi les premiers juges, qui se sont à plusieurs reprises référés audit formulaire pour justifier leur solution, auraient fait une lecture erronée de cette pièce.

Partant, il ne sera pas entré en matière sur ce grief, faute de motivation suffisante et suffisamment explicite (cf. ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

3.4.2 L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir retenu qu'elle avait valablement modifié la pondération de chacun des objectifs de l'intimé. Elle soutient qu'il existait une pratique au sein de la société permettant de modifier le poids des objectifs personnels fixés à l'employé après discussion avec celui-ci.

En l'occurrence, il n'est pas contesté que ni la procédure EIP 1999 ni celle de 2008 prévoyait la possibilité de modifier les objectifs de l'employé une fois ceux-ci fixés. Il ressort cependant des témoignages recueillis qu'il était admis en pratique que les objectifs du collaborateur puissent être modifiés. Une telle modification ne pouvait toutefois intervenir qu'après discussion avec l'employé. L'appelante admet

- 20/32 -

C/22368/2008-1 d'ailleurs elle-même dans son acte d'appel que la modification devait résulter d'un "consentement mutuel" (pages 5 et 6 de son mémoire). Or, il est établi que l'intimé s'est opposé à ce que la pondération de ses objectifs individuels soit modifiée. Ainsi, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'appelante ne pouvait valablement modifier la pondération des objectifs individuels de l'intimé, faute d'avoir obtenu l'accord de ce dernier.

Le grief de l'appelante à cet égard est par conséquent infondé.

3.4.3 L'appelante fait enfin grief à l'autorité précédente d'avoir retenu qu'elle n'était pas en droit de diviser par moitié le bonus dû à l'intimé pour l'exercice 2007. Elle soutient que tant la procédure EIP 1999 que la procédure EIP 2008 - dont il ressort des témoignages qu'elle s'appliquait depuis 2005, de sorte qu'il devait être admis que son contenu avait été accepté implicitement par les employés - permettaient de diminuer le bonus convenu de moitié lorsque les objectifs financiers de la société n'étaient pas atteints.

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir laquelle des deux procédures EIP précitées doit s'appliquer pour le calcul du bonus de l'année 2007. Dans la mesure où la procédure EIP 1999 a été modifiée unilatéralement par l'appelante sans consultation préalable des employés, il ne peut être retenu qu'il existerait une réelle et commune intention de parties à ce sujet. Il y a donc lieu de déterminer la portée de chacune des procédures concernées en application du principe de la confiance.

Le document réglementant la procédure EIP 2008 mentionne expressément que cette procédure est entrée en vigueur en janvier 2008 et ne contient aucune clause indiquant que son contenu s'appliquerait de manière rétroactive. Les éléments du dossier ne permettent par ailleurs pas de retenir que ladite procédure s'appliquait déjà depuis l'année 2005. Le témoin E_____ a uniquement déclaré que la procédure EIP 1999 n'avait pas été appliquée pour calculer le bonus de l'année 2007. Quant au témoin D_____, s'il a indiqué que la procédure EIP 1999 avait perdu sa validité en 2005, il n'a en revanche pas déclaré qu'elle aurait, à compter de l'année 2006 été remplacée par la procédure EIP 2008, précisant au contraire qu'il pouvait s'écouler plusieurs mois avant l'édition d'une nouvelle procédure. Au demeurant, outre que la procédure EIP 1999 ne contient aucune clause mentionnant qu'elle n'aurait qu'une durée de validité de 7 ans, une mise en œuvre de la procédure EIP 2008 à compter de l'année 2006 apparaît peu crédible dans la mesure où cette procédure n'a été éditée qu'en 2008. Il convient donc de retenir que la procédure EIP 2008 a été appliquée pour la première fois au début de l'année 2008 lors de la fixation du bonus de l'année 2007 et qu'il n'existait en conséquence pas d'accord implicite des employés à une application anticipée de cette procédure. Ainsi, au regard de ces éléments, l'intimé pouvait de bonne foi comprendre, à la lecture de la nouvelle procédure EIP 2008, que le bonus relatif à

- 21/32 -

C/22368/2008-1 l'exercice 2007 demeurait soumis à la procédure EIP 1999, seule en vigueur lors de l'exercice concerné. C'est en conséquence à bon droit que les premiers juges ont retenu que cette procédure s'appliquait pour calculer le bonus dû pour l'année 2007.

En revanche, ainsi que le relève à juste titre l'appelante et contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, la procédure EIP 1999 prévoyait également la possibilité de réduire le bonus convenu si les objectifs financiers de la société n'étaient pas atteints. La réduction n'était toutefois pas automatiquement de 50% comme prévu dans la procédure EIP 2008

mais progressive (20%, 35% ou 50%) en fonction de la proportion dans laquelle les objectifs fixés avaient été atteints. Les montants à partir desquels lesdites réductions (20%, 35% ou 50%) étaient appliquées étaient fournis par le vice-président des ressources humaines. Or, si l'appelante a indiqué l'objectif financier qui devait être atteint pour 2007 (résultat d'exploitation de 488 millions) ainsi que le résultat finalement obtenu (résultat d'exploitation de 476 millions), elle n'a en revanche fourni aucune indication sur les proportions à partir desquelles les réductions concernées s'appliquaient. Partant, faute d'avoir établi qu'elle était habilitée à réduire le bonus dû à l'intimé pour l'année 2007, la Cour retiendra également, par substitution de motifs, que celui-ci avait droit, pour l'année concernée, à un bonus d'un montant brut de 62'995 fr. 25.

L'intimé ayant déjà perçu un montant de 26'859 fr. à ce titre, la décision des premiers juges de condamner l'appelante à verser à son ancien employé un montant brut de 36'136 fr. 25 à titre de solde du bonus pour l'année 2007 sera confirmée.

3.5.1 En ce qui concerne le bonus 2008, l'appelante ne conteste pas, à juste titre, que l'intimé avait droit, sur le principe, au bonus convenu au prorata des mois travaillés durant l'année concernée. En effet, dans la mesure où il a été retenu ci-dessus (cf. consid. 3.3) que ledit bonus constituait une part variable du salaire, son paiement au prorata temporis était obligatoire, l'art. 322d al. 2 CO ne s'appliquant pas. L'appelante reproche en revanche aux premiers juges d'avoir retenu que les conditions à l'octroi à un tel bonus étaient réalisées. Elle soutient que dans la mesure où l'intimé a été en incapacité de travail durant une partie de l'année 2008 et où il n'a pas démontré avoir atteint pour 2008 les objectifs qu'on pouvait raisonnablement attendre de lui au regard de ceux fixés lors des années précédentes, il ne peut prétendre au versement d'un bonus pour cette année-là. Il est acquis que la procédure EIP 2008 s'applique pour le calcul du bonus relatif à l'année 2008. Cette procédure faisait notamment dépendre le versement du bonus de l'atteinte par le collaborateur d'un certain nombre d'objectifs individuels. Ces objectifs devaient être fixés en début d'année dans le cadre d'un entretien entre

- 22/32 -

C/22368/2008-1 l'employeur et le collaborateur. Il ressort toutefois du dossier que l'appelante a renoncé à convoquer l'intimé à un tel entretien en 2008, dès lors que celui-ci allait prendre sa retraite en cours d'année. Aucun objectif n'a donc été fixé à l'intimé pour 2008. L'intimé ne pouvait donc pas apporter la preuve qu'il avait atteint ses objectifs individuels pour l'année 2008. L'appelante ne précise au demeurant pas la réalisation de quel objectif elle aurait raisonnablement pu exiger de l'intimé. Enfin, le fait que celui-ci ait été en incapacité de travail du 5 au 29 mars 2008 ne signifie pas encore qu'il n'aurait pas été en mesure d'atteindre les objectifs fixés. L'appelante n'agit donc pas de manière conforme à la bonne foi en reprochant à l'intimé de ne pas avoir démontré avoir atteint des objectifs, qu'elle a elle-même choisi de ne pas fixer en violation de ses obligations contractuelles. Les conditions à une application de l'art. 156 CO sont donc réunies. Partant, le raisonnement des premiers juges selon lequel il y a lieu de considérer que l'intimé a atteint ses objectifs individuels de l'année 2008 dans la même mesure qu'en 2007 peut être confirmé. Le grief de l'appelante à cet égard est par conséquent infondé. 3.5.2 L'appelante reproche également aux premiers juges de ne pas avoir divisé par moitié le bonus dû à l'intimé pour l'année 2008. Se référant aux témoignages de F_____ et de E_____, elle soutient avoir démontré avoir subi une forte baisse de ses résultats depuis 2007, de sorte qu'elle était en droit, conformément à ce que prévoit la procédure EIP 2008, de réduire le bonus convenu de

moitié. Les premiers juges ont exposé pour quelle raison le témoignage de F_____ ne permettait pas de retenir que les objectifs financiers de la société n'avaient pas été atteints en 2008 et l'appelante n'explique pas en quoi ce raisonnement serait erroné. Quant au témoignage de E_____, il ne contient aucune indication au sujet des résultats financiers de l'appelante en 2008. Le grief de l'appelante à cet égard est par conséquent infondé.

E. 3.6

Au vu de ce qui précède, la décision de l'autorité précédente de condamner l'appelante à verser à l'intimé la somme brute totale de 62'384 fr. 25 à titre de solde du bonus pour l'année 2007 et du bonus pour l'année 2008 sera confirmée.

E. 4.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé avait droit à une rétribution pour les heures supplémentaires qu'il avait effectuées dans le cadre de ses voyages professionnels. Elle soutient en premier lieu que l'intimé, dont la fonction impliquait qu'il effectue régulièrement des voyages, percevait un salaire élevé, tenant compte des

- 23/32 -

C/22368/2008-1 déplacements qu'il devait faire. L'intimé n'avait d'ailleurs jamais demandé à effectuer des heures supplémentaires ni à ce que celles-ci soient compensées, ce qui démontrait que lui-même ne considérait pas ses voyages professionnels comme du travail supplémentaire. En outre, l'ensemble des employés entendus en qualité de témoins avaient confirmé que, disposant d'un horaire flexible, les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de voyages professionnels n'étaient pas rétribuées car elles faisaient partie de leur fonction. Elle ne pouvait ainsi de bonne foi s'attendre à ce que l'intimé prétende, à la fin des rapports de travail avoir effectué des heures supplémentaires et réclame leur rémunération. L'appelante relève également que l'intimé pouvait librement fixer les dates et les horaires de ses voyages et avait en conséquence la faculté de prévoir ses voyages durant ses horaires de travail. Il ne pouvait ainsi demander la rétribution d'heures supplémentaires qu'il avait lui-même générées. En outre, les heures de voyage effectuées en avion par l'intimé en dehors de son horaire de travail ne sauraient être assimilées à des heures supplémentaires dans la mesure où il n'avait pas démontré avoir, durant les vols, effectué du travail objectivement nécessaire pour le compte de la société.

Enfin, l'appelante fait valoir que le calcul auquel a procédé l'autorité précédente pour arrêter les heures supplémentaires est erroné. Elle lui reproche d'avoir retenu un nombre de jours voyagés de 288 au lieu de 265, de ne pas avoir uniquement comptabilisé les heures où l'intimé était sur un lieu de travail ou en présence de clients à l'exclusion de celles où il voyageait et de n'avoir pas tenu compte des repos compensatoires dont l'intimé soutient avoir bénéficié.

4.2.1 Selon l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat de travail, le travailleur est tenu en principe d'exécuter ce travail supplémentaire (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit,

d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). L'art. 321c CO s'applique également aux cadres supérieurs lorsque leur temps de travail a été déterminé contractuellement (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241). Constituent des heures supplémentaires au sens de cette disposition les heures accomplies au-delà de l'horaire contractuel (ATF 126 III 337 consid. 6a ; 116 II 69 consid. 4a). L'art. 321c al. 3 CO est en partie impératif. Les cocontractants peuvent prévoir que les heures supplémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées pour autant que l'une des formes prévues par cette disposition soit

- 24/32 -

C/22368/2008-1 respectée et que la rémunération des heures supplémentaires soit forfaitairement comprise dans le salaire du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 6.1 et 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4 ; ATF 124 III 469 consid. 3a). La renonciation à la rétribution des heures supplémentaires peut être contenue dans un règlement du personnel pour autant que le contrat de travail, signé par les parties, renvoie à ce règlement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.407/2004 du 7 janvier 2005 consid. 3.1).

4.2.2 Les heures supplémentaires doivent être distinguées du solde positif accumulé dans le contexte d'un horaire de travail flexible (*gleitende Arbeitszeit*). Les parties peuvent convenir que le travailleur, dans un cadre prédéfini, détermine librement la durée de son temps de travail journalier, pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. Généralement, des heures de présence obligatoire (plages "bloquées") doivent être respectées, le travailleur pouvant s'organiser librement le reste du temps (SUBILIA/DUC, *Droit du travail*, 2010, no 12 ad art. 321 CO ; REHBINDER/ STÖCKLI, *Berner Kommentar*, 2010, no 9 ad art. 321 CO). En contrepartie de cette autonomie, le travailleur a la responsabilité de récupérer à temps le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat, laquelle peut survenir en tout temps. Une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées. Il ne s'agit alors plus de solde positif dans l'horaire flexible, mais de véritables heures supplémentaires (ATF 123 III 469 = JdT 1999 I 23 consid. 3b ; cf. aussi ATF 130 V 309 consid. 5.1.3). En pratique, il est souvent délicat de tracer la frontière entre les heures supplémentaires et le solde bénéficiaire dans le cadre d'un horaire flexible (REHBINDER/STÖCKLI, *op. cit.*, no 7 ad art. 321c CO) ; il faut garder à l'esprit que les premières sont imposées par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur, tandis que le solde excédentaire est librement accumulé par la volonté du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2).

4.2.3 Le travailleur doit déclarer en temps utile les heures supplémentaires qu'il a effectuées sans que l'employeur le sache, afin que celui-ci puisse prendre des mesures d'organisation pour empêcher un travail supplémentaire à l'avenir ou approuver les heures supplémentaires (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241 consid. 2.2). Si l'employeur n'a pas connaissance de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, et si, compte tenu des circonstances, il n'avait pas non plus de raison de le savoir, on peut admettre que le fait pour le travailleur d'accepter sans

C/22368/2008-1 réserve le salaire habituel revient à renoncer à une indemnité pour les heures supplémentaires effectuées (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241 consid. 2.3). 4.2.4 Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires soumises à rétribution (art. 8 CC ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; ATF 123 III 469 = JdT 1999 I 23 consid. 3b).

E. 4.3

Il ressort du dossier, en particulier des témoignages, que l'intimé, au bénéfice de la procédure EIP, occupait une position de cadre dirigeant. Cela étant, tant son contrat de travail, dont il n'est pas allégué qu'il aurait été modifié, que le règlement du personnel, applicable à l'ensemble des employés, prévoyaient une durée hebdomadaire de travail de 40 heures. Par conséquent, dans la mesure où le temps de travail de l'intimé était déterminé contractuellement, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intéressé pouvait, malgré sa position de cadre supérieur, se prévaloir de l'art. 321c CO. Si certains témoins ont effectivement déclaré que les heures supplémentaires effectuées par les cadres dirigeants de la société n'étaient pas rémunérées car elles faisaient parties de leurs fonctions, il ne ressort cependant pas du dossier que les parties auraient convenu par écrit que les heures supplémentaires accomplies par l'intimé ne seraient pas rétribuées. Au contraire, l'art. 11.2 du règlement du personnel, en vigueur depuis le 1er septembre 2005, dont aucune des parties ne conteste qu'il s'applique à l'intimé, l'appelante s'en étant prévalu dans le mémoire de réponse qu'elle a déposé devant la première instance (cf. page 16), règlemente expressément le mode de compensation des heures supplémentaires. Ainsi, même en admettant que les parties auraient, ainsi que le plaide implicitement l'appelante, convenu que les heures supplémentaires accomplies par l'intimé ne seraient pas rétribuées car comprises forfaitairement dans son salaire, cet accord ne serait pas valable faute de respecter la forme écrite. Reste donc à examiner si l'intimé a démontré avoir effectué des heures supplémentaires soumises à rétribution.

A teneur du dossier, l'intimé bénéficiait d'un horaire de travail différent de celui prévu dans le règlement du personnel. Il ressort en effet des témoignages recueillis que s'il devait accomplir 8 heures de travail par jour, il pouvait en revanche librement organiser ses horaires ainsi que ses journées de travail. Il décidait ainsi du lieu et de la date de ses voyages ainsi que de l'heure de ses rendez-vous. En outre, lorsqu'il était présent au sein de la société, il ne se conformait pas nécessairement aux horaires définis dans le règlement, commençant parfois sa journée à 9h15 et prenant, de temps à autre, une pause de 30 minutes. Compte tenu de l'autonomie dont il disposait, il y a lieu de retenir

C/22368/2008-1 qu'il était de sa responsabilité de définir son horaire de travail journalier ainsi que d'organiser ses rendez-vous et ses voyages à l'étranger de façon à ne pas devoir effectuer des heures supplémentaires.

Or, il n'apparaît pas qu'il l'ait fait puisqu'il a systématiquement comptabilisé comme heures supplémentaires les heures accomplies avant 9 heures et après 18 heures et qu'il a, à plusieurs reprises, voyagé les week-ends ou durant des jours fériés. En application de la jurisprudence sus-évoquée relative aux horaires de travail flexible, l'intimé ne peut prétendre à une indemnisation pour le surplus de travail effectué que dans l'hypothèse où les besoins de la société ou des directives de l'appelante l'ont empêché de s'organiser

différemment. Or, il n'apparaît pas que ce soit le cas. Il ressort en effet du dossier que c'est l'intimé qui proposait et fixait ses voyages. L'appelante les approuvait uniquement dans un but de contrôle des coûts et n'a, à teneur des témoignages recueillis, jamais obligé un collaborateur à effectuer un voyage. L'appelante ne pouvait au demeurant déduire, sur la seule base des voyages effectués par l'intimé, que celui-ci accumulait des heures supplémentaires. En effet, dans la mesure où ce dernier était libre d'organiser son temps de travail, elle pouvait légitimement penser qu'il modulait ses horaires de façon à ne pas effectuer d'heures supplémentaires. L'intimé, compte tenu de la proportion dans laquelle il atteignait chaque année les objectifs individuels qui lui étaient fixés, faisait vraisemblablement partie des collaborateurs décrits par I_____ qui accumulaient volontairement des heures supplémentaires afin d'obtenir un bonus le plus élevé possible. Compte tenu de ce qui précède, il sera retenu que l'intimé ne peut prétendre à une indemnisation pour le travail supplémentaire qu'il prétend avoir effectué. A titre superfétatoire, il sied de relever que l'intimé n'a pas prouvé la quotité des heures supplémentaires qu'il allègue avoir accomplies. Outre que son calcul se fonde sur un horaire de travail qui n'était, ainsi qu'exposé ci-dessus, pas nécessairement le sien, l'intimé arrête les heures supplémentaires accomplies dans le cadre de ses voyages professionnels en se référant à l'heure de départ, respectivement de retour à son domicile sans déduire le temps qu'il consacrait habituellement au trajet pour se rendre sur son lieu de travail. Or, ce temps ne compte pas comme du travail et n'est par conséquent pas rémunéré. L'intimé aurait ainsi dû le déduire des heures supplémentaires qu'il allègue. Dans la mesure où il n'a fourni aucune indication sur le temps qu'il consacrait au trajet pour se rendre à son travail, l'étendue des heures supplémentaires qu'il prétend avoir accomplies ne peut être déterminée. Au vu de ce qui précède, l'intimé sera débouté de sa prétention en rémunération des heures supplémentaires prétendument effectuées.

- 27/32 -

C/22368/2008-1 Le jugement entrepris sera réformé en ce sens.

E. 5.1

; 125 III 70 consid. 3a). L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Ainsi, dans certaines situations, malgré l'illicéité de

- 28/32 -

C/22368/2008-1 l'atteinte à la personnalité, la victime ne pourra bénéficier d'aucun dédommagement au titre du tort moral (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4).

Le Tribunal fédéral a admis l'octroi d'une indemnité à un travailleur licencié de manière brutale, forcé à quitter immédiatement les lieux, après treize ans passés au sein de l'entreprise, sans que le temps lui ait été laissé de prendre congé de ses collègues et qui en a ressenti une forte humiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2004 du 11 novembre 2014 consid. 1). Il appartient, en vertu de l'art. 8 CC, à l'employé victime d'une atteinte à sa personnalité d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que l'atteinte ressentie était objectivement et subjectivement grave (cf. ATF 120 II 97 consid. 2b ; arrêt du Tribunal

fédéral 4A_465/2012 du 10 décembre 2012 consid. 3.2).

E. 5.2

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En particulier, il doit veiller à ne pas porter atteinte à la considération sociale de son employé, qui englobe notamment l'honneur personnel et professionnel ainsi que la considération dans et à l'extérieur de l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.1 ; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, nos 13 et 15 ad art. 328 CO).

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un auxiliaire de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, art. 101 al. 1 et art. 99 al. 3 CO ; ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; 125 III 70 consid. 3a). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid.

E. 5.3

En l'espèce, l'appelante ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que l'intimé n'a pas démontré avoir subi une atteinte à sa personnalité. Il n'est en effet pas douteux que la manière dont l'intimé a été libéré de son obligation de travailler, à savoir de manière immédiate et sous l'escorte de trois personnes, alors qu'il s'agissait d'un simple départ à la retraite, était de nature à générer une ambiguïté sur les motifs réels de son départ et partant de porter atteinte à la considération sociale dont il bénéficiait auprès de ses anciens collègues. Ceci a d'ailleurs été confirmé par le témoin L_____, qui a déclaré avoir déduit de la façon dont l'intimé avait été libéré de son obligation de travailler qu'il avait été remercié ("Je savais donc que B_____ avait été remercié"). Il est ainsi faux d'affirmer que les collègues de l'intimé savaient qu'il quittait la société car il avait atteint l'âge de la retraite. Les déclarations de I_____, de D_____ et de K_____ ne sont d'aucune utilité à l'appelante. En effet, la première connaissait les raisons du départ de l'intimé puisque que c'est elle qui lui a annoncé, lors de l'entretien du 22 avril 2008, qu'il était libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Quant au second, outre qu'il n'était pas présent lors du départ de l'intimé, le fait qu'il "pensait" que l'intéressé avait quitté la société car il partait à la retraite n'exclut pas encore que d'autres employés aient pu penser, à l'instar de L_____, qu'il avait été licencié. Enfin, le dernier témoin a déclaré qu'il ne se souvenait plus du dernier jour de présence de l'intimé dans la société, de sorte qu'aucune conclusion ne peut être tirée de son témoignage. En conséquence, il convient d'admettre que l'intimé a démontré que l'appelante a, par la façon dont elle l'a libéré de son obligation de travailler, porté atteinte à la considération sociale dont il bénéficiait auprès de ses collègues et partant à sa personnalité. Cette atteinte revêt objectivement une certaine gravité. En effet, la manière dont l'intimé a été libéré de son obligation de travailler a été brutale. Alors qu'il travaillait depuis près de 10 ans pour le compte de l'appelante à l'entière satisfaction de cette dernière, sans compter l'activité qu'il avait précédemment

C/22368/2008-1 déployée pour une filiale de celle-ci durant 4 ans, il a dû quitter immédiatement les locaux de la société, escorté par trois personnes, sans que le temps lui ait été laissé de prendre congé de ses collègues. En outre, cette libération immédiate et encadrée n'était aucunement justifiée puisque le départ de l'intimé n'était pas lié à un comportement fautif de sa part mais à son départ à la retraite. Enfin, au regard de ce qui vient d'être exposé, il y a lieu de retenir que la façon dont l'intimé a été libéré de son obligation de travailler était assurément de nature à provoquer les souffrances morales dont il s'est prévalu dans son courrier du 2 mai 2008, à savoir un choc et une humiliation. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que l'intimé savait qu'il allait partir prochainement à la retraite n'empêche pas qu'il ait pu ressentir une souffrance morale liées aux circonstances dans lesquelles il a quitté la société (départ anticipé et non planifié, exécuté immédiatement sous l'escorte de trois personnes). Partant, la décision de l'autorité précédente d'allouer une indemnité pour tort moral à l'intimé n'est pas critiquable. L'appelante ne remettant pas en cause le montant alloué à l'intimé à titre d'indemnité pour tort moral, il n'y a pas lieu de réexaminer ce point.

E. 6

Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera annulé et modifié en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé la somme brute de 62'384 fr. 25 à titre de bonus et la somme nette de 5'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

Le montant des intérêts moratoires ainsi que leur point de départ n'étant pas contestés, il n'y a pas lieu de réexaminer ces questions.

E. 7

Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 3'000 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais judiciaires en matière civile (RTFMC), 19 al. 3 let. c LaCC, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un même montant, fournie par l'appelante, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Si l'appelante a succombé sur deux des trois prétentions encore litigieuses en appel, sa condamnation à verser les sommes de 62'384 fr. 25 et de 5'000 fr. à titre de bonus respectivement d'indemnité pour tort moral ayant été confirmée, elle a en revanche obtenu gain de cause sur la plus importante d'entre elles puisqu'elle n'est plus tenue de verser une somme de 166'544 fr. à titre de rémunération d'heures supplémentaires. Il s'ensuit qu'il apparaît équitable de répartir les frais judiciaires à raison d'une moitié à la charge de chacune des parties (art. 106 al. 2 CPC). L'intimé sera en conséquence condamné à verser la somme de 1'500 fr. à l'appelante à titre de remboursement des frais judiciaires avancés par elle (art. 111 al. 2 CPC).

- 30/32 -

C/22368/2008-1

S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * *
* * *

- 31/32 -

C/22368/2008-1 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 1 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement TRPH/30/2015 rendu le 17 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22368/2008-1. Au fond

: Annule le chiffre 2 du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ce point : Condamne A_____ à verser à B_____ la somme brute de 62'384 fr. 25, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2008. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'000 fr., les met à la charge de chacune des parties par moitié et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais fournie par A_____, laquelle demeure acquise à l'État de Genève. Condamne B_____ à rembourser à A_____ la somme de 1'500 fr. à titre des frais judiciaires. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur, Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président : Ivo BUETTI

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

- 32/32 -

C/22368/2008-1

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.