

GE_GERICHTE CAPH/34/2016 vom 23. Februar 2016

GE Cour de justice, 2016-02-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_34_2016

FR: GE_GERICHTE CAPH/34/2016 du 23 février 2016

IT: GE_GERICHTE CAPH/34/2016 del 23 febbraio 2016

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, l'appel est recevable, pour avoir été déposé dans la forme et le délai prévus par la loi.

E. 2

La présente cause présente un élément d'extranéité en raison du domicile français de l'appelant.

Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et que l'appelant accomplissait son travail à Genève (art. 19 Convention [de Lugano] concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988 [CL - RS 0.275.11]). Par conséquent, la compétence de la Cour de céans est ainsi donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 2 et 19 CL, art. 34 al. 1 CPC, art. 124 let. a LOJ [RS/GE E 2 05] et art. 1 al. 1 let. a LTPH [RS/GE E 3 10]). Le droit suisse est, en outre, applicable faute d'élection de droit (art. 117 LDIP ; RS 291).

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait droit au versements de ses boni différés, alors qu'ils faisaient bien partie intégrante de son salaire. L'intimée prétend que ces boni différés discrétionnaires étaient des gratifications au sens strict et que l'appelant ne pouvait plus y prétendre puisqu'il avait quitté

- 15/22 -

C/7287/2013-3 l'intimé pour une société concurrente avant leur paiement, condition de versement dont il avait été dûment informé par l'intimée.

E. 3.1

L'article 322 al. 1 CO dispose que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). La gratification au sens de l'art. 322d CO se distingue ainsi du salaire, en particulier

d'un éventuel treizième mois de salaire, en ceci qu'elle s'ajoute à lui et dépend toujours, au moins partiellement, du bon vouloir de l'employeur (caractère discrétionnaire) (ATF 139 III 155 consid. 3.2, in SJ 2013 I 371 ; 136 III 313 consid. 2, in JdT 2011 II p. 206 ; 131 III 615 consid. 5.2 ; 129 III 276 consid. 2, JdT 2003 I 346). Tel est le cas lorsque l'employeur détermine unilatéralement la quotité du bonus, ou lorsque ce dernier dépend partiellement de l'appréciation subjective par l'employeur de la qualité des prestations fournies par le travailleur. Lorsqu'en revanche le bonus est convenu à l'avance ou qu'il dépend de critères objectifs, tels que des résultats ou le chiffre d'affaires, sans part d'appréciation, il doit être considéré comme un élément variable du salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2007 du 13 juillet 2007 consid. 4.3.3 et 4.3.4 ; WYLER, Commentaire du contrat de travail, 2ème édition 2008, p. 167). La réserve du caractère facultatif de la gratification, formulée par l'employeur, n'a aucune portée si elle n'est qu'une formule vide et si l'employeur montre, par son comportement, qu'il se sent tenu de verser une gratification, par exemple s'il l'a versée pendant au moins dix ans sans interruption. Une obligation de verser la gratification dans un tel cas ne se justifie cependant que si l'employeur aurait eu une raison, durant cette période, de ne pas verser la gratification, par exemple en cas de mauvaise marche des affaires ou d'un faible rendement de l'employé (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; 129 III 276 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.1). L'employeur peut empêcher la naissance d'un droit en réservant le caractère facultatif de la gratification, par exemple en spécifiant que la rétribution est facultative, versée à bien plaisir par l'employeur et qu'elle ne fait naître aucune prétention du travailleur. Même si la réserve figure dans le contrat de travail ou dans un règlement d'entreprise, elle doit être renouvelée lors de chaque paiement (ATF 129 III 276 consid. 2.2 et 2.3, publié in JdT 2003 I p. 346 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C_325/2002 du 24 janvier 2003 consid. 3.2 ; DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 23 ad art. 322d CO, p. 171). 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

- 16/22 -

C/7287/2013-3 élément du salaire, tel que le comprend l'art. 322 CO (ATF 136 III 313 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.1).

E. 3.2

La gratification doit en principe garder un caractère accessoire par rapport au salaire. Toutefois, dans sa jurisprudence récente relative à la nécessité du caractère accessoire de la gratification, le Tribunal fédéral a renoncé à l'application de ce critère en matière de très hauts revenus. Dès l'instant où le revenu atteint un chiffre dépassant substantiellement le montant nécessaire à la couverture des frais d'entretien de l'employé, l'accessoriété ne constitue pas un critère déterminant pour décider du caractère salarial d'une rétribution spéciale. En effet, lorsque le revenu convenu dépasse largement celui nécessaire à un train de vie approprié et qu'il représente en outre un multiple du salaire moyen, une restriction de la liberté contractuelle des parties ne saurait se justifier par un besoin de protection du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.3.2).

E. 3.3

L'interrogatoire et la déposition des parties constituent des moyens de preuve (art. 168 al. 1 let. f CPC). Ces deux modes d'interrogation sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre

appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (BÜHLER, Commentaire bernois, 2012, n° 14ss ad art. 191-192 CPC).

E. 3.4

En l'espèce, le contrat de travail conclu entre les parties mentionnait expressément que l'appelant était éligible à recevoir des boni annuels discrétionnaires, dont le paiement n'entrait pas dans le cadre de sa rémunération normale. L'appelant prétend ne pas avoir compris ce caractère discrétionnaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, du fait que l'usage établi, selon lui, parmi les traders, voulait que ce bonus était attribué uniquement sur un critère objectif, à savoir la hauteur de la performance réalisée ou non par le trader. Il ne saurait être suivi. En effet, cette interprétation n'est pas confirmée par les témoignages recueillis par le premier juge parmi les professionnels du trading. En outre, à supposer que l'on admette que l'appelant aurait mal compris la teneur pourtant claire de son contrat de travail, il se trouve qu'en 2009 et en 2010, l'intimée a dûment présenté oralement à ses employés les critères et les modalités de versement des boni pour les exercices annuels 2009-2010 et 2010-2011. En particulier, le caractère discrétionnaire du bonus a été répété aux traders, de même qu'ils ont été clairement informés des critères d'attribution d'un bonus

- 17/22 -

C/7287/2013-3 annuel, à savoir qu'il était basé sur les résultats des affaires conclues mais également sur des composantes individuelles telles que le comportement, les efforts fournis et l'attitude du trader au sein de l'entreprise. L'existence et la teneur de ces présentations, amplement confirmées par plusieurs témoins devant le premier juge, ne sont pas contestées par l'appelant, quand bien même il a estimé ne pas devoir prendre la peine d'y assister, circonstance qu'il ne peut opposer à l'intimée. Ensuite, par courrier du 20 juillet 2010, l'intimée a expressément informé l'appelant lui-même du fait que son bonus alloué pour l'exercice 2009/2010 était fondé, non seulement sur les solides résultats de son équipe, mais également à titre individuel, en raison de ses efforts, de son esprit de collaboration et de sa contribution aux progrès de la société. De même, le système du versement différé d'une partie de ce bonus, introduit dès cet exercice annuel et également expliqué lors des présentations précitées, ressortait de la fiche de bonus remise à l'appelant, comprenant une partie différée pour l'exercice 2009/2010 devant lui être versée dans un délai de deux ans. En août 2010, l'intimée a encore remis à ses employés un plan de bonus, rédigé en anglais, explicitant à nouveau à chacun d'eux les conditions et les modalités précitées de versement dudit bonus 2009/2010. A _____ a signé cet exemplaire pour accord le 4 août 2010. L'année suivante, c'est par courrier du 25 juillet 2011 que l'intimée a informé l'appelant du fait qu'il avait droit à un bonus 2010/2011, en raison des résultats globaux des transactions sur le pétrole, des résultats de son département et enfin, de sa propre prestation personnelle au sein de l'entreprise. Sa fiche de bonus en prévoyait également le paiement différé pour une part et répétait son caractère discrétionnaire n'entrant pas dans le cadre normal de la rémunération de l'appelant. En août 2011, l'intimée a encore remis à ce dernier un plan de bonus 2010/2011 reprenant les mêmes conditions et modalités d'octroi ainsi que de versement en partie différée du bonus pour l'année courante déjà explicités pour le précédent exercice 2009/2010, notamment son caractère discrétionnaire et la perte de sa part différée en cas de départ pour une entreprise concurrente avant le versement de cette part. L'appelant a dûment signé pour accord ce plan de bonus 2010/2011, le 19 septembre 2011. Par conséquent, il ressort de l'ensemble de ce qui précède que l'appelant ne peut

prétendre n'avoir pas compris que le type de bonus accordé par l'intimée à ses

- 18/22 -

C/7287/2013-3 traders n'avait pas de caractère discrétionnaire, puisque cette particularité a été mentionnée d'abord dans son contrat de travail, puis répétée à chaque allocation dudit bonus à l'appelant. Cela étant, ce caractère discrétionnaire, tel qu'admis ci-dessus, n'a de pertinence dans le présent litige que s'agissant des parts différées des bonus 2009/2010 et 2010/2011, qui n'avaient pas encore été versées à l'appelant lors de son départ de l'intimée à fin février 2012 et que ce dernier réclame aujourd'hui. En effet, une première partie de ces bonis discrétionnaires ont été alloués et déjà dûment versé à l'appelant.

E. 3.5

A fin 2011, ce dernier a démissionné de son poste au sein de l'intimée avec effet au 29 février 2012. Dès le 1er mars suivant, il a travaillé en qualité de trader physique sur l'approvisionnement de certains marchés africains, pour une société genevoise active dans le négoce international, la distribution, le raffinage et le transport à l'étranger de pétrole brut, de produits pétroliers et de leurs dérivés, ainsi que de gaz. Or, la version française du plan de bonus 2009/2010, remis par l'intimée à ses employés traders en août 2010, indiquait expressément que le trader perdrait son droit au bonus différé - nouvellement créé - qui ne lui avait pas encore été versé, si avant son échéance de versement, il devait quitter l'entreprise intimée pour poursuivre des activités professionnelles « ...dans la finance ou le négoce de matières premières consiste à avoir un emploi au sein de toute entreprise faisant concurrence à la société dans la recherche d'employés, de clients, de parts de marché ou de ressources ou contrats dans le secteur financier ou dans celui des matières premières... ». Il est rappelé que l'appelant a signé pour accord ce plan de bonus 2009/2010, le

E. 4

L'appelant prétend toutefois n'avoir pas exercé d'activités concurrentes à celles de l'intimée dans le cadre de son nouvel emploi dès le 1er mars 2012, de sorte que ses parts de boni différés devaient lui être versés par ladite intimée.

E. 4.1

Le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser (art. 340 al. 1 CO).

Toutefois, une clause ne faisant que conditionner le paiement d'une part différée de bonus à l'absence d'activité concurrente dans une autre société un employé quittant un précédent employeur ne peut pas être assimilée à une clause de non- concurrence au sens de l'art. 340 al. 1 CO (CAPH/95/2005 du 27 avril 2005 consid. 2.4).

E. 4.2

En l'espèce, l'intimée a pour but le négoce international de matières premières, notamment de produits agricoles, alimentaires et pétroliers, le transport maritime, ainsi que les opérations financières y afférentes. L'appelant y a travaillé en dernier lieu comme trader physique dans le domaine du pétrole. La société genevoise pour laquelle il avait quitté l'intimée à fin février 2012 avait, de son côté, pour but des activités dans le négoce international, la distribution, le raffinage et le transport à l'étranger de pétrole brut, de

produits pétroliers et de leurs dérivés, ainsi que de gaz. L'appelant a également travaillé pour cette entreprise en qualité de trader physique, en vue de l'approvisionnement de marchés africains en pétrole et produits dérivés. Il ressort aussi des témoignages recueillis par le premier juge que ces deux sociétés étaient clairement concurrentes, à tout le moins dans leurs activités d'approvisionnement en produits pétroliers. En effet, elles achetaient toutes deux ce type de produits dans le monde entier en fonction des conditions du marché, l'intimée plus particulièrement en Inde, au Moyen-Orient, en Méditerranée, en Europe du Nord, en Amérique du Nord, en Russie, ainsi qu'en Asie et dans le Golf arabe, alors que le nouvel employeur de l'appelant s'approvisionnait également à tout le moins dans ces deux derniers pays.

- 20/22 -

C/7287/2013-3 Ce nouvel employeur était en outre forcément en concurrence avec l'intimée lorsque ces deux sociétés s'approvisionnaient toutes les deux sur les mêmes marchés dans un certain type de produits pétroliers, comme le « jet » ou le « diesel ». Elles pouvaient aussi être en concurrence, sans le savoir, sur les marchés à terme, soit les marchés futurs ou de trading papier, sur lesquels on ne savait pas qui achetait et qui vendait. Il ressort enfin des témoignages recueillis que le nouvel employeur de l'appelant vendait essentiellement ses produits pétroliers en Afrique de l'Est et de l'Ouest et qu'il était, là également, en situation de concurrence avec l'intimée, qui vendait ces produits en Afrique de l'Ouest, notamment au Nigéria, étant précisé que le marché du pétrole était libre, de sorte que personne n'était obligé de vendre de la marchandise sur un marché déterminé. Par conséquent, il ressort de l'ensemble de ce qui précède que le nouvel employeur de l'appelant était incontestablement en concurrence avec l'intimée sur le marché des produits pétroliers et que de surcroît, l'appelant poursuivait dans cette nouvelle entreprise une activité similaire à celle qu'il avait exercée en dernier lieu au sein de l'intimée. Par conséquent, les conditions de la perte de ses droits à cet égard étant remplies, il ne peut prétendre au versement de la part différée, pour les exercices 2009/2010 et 2010/2011, de ses bonis alloués de manière discrétionnaire par l'intimée pour ces exercices, puisqu'il a choisi de rejoindre une entreprise concurrente de ladite intimée avant l'échéance de paiement desdites parts différées. Son appel sera dès lors rejeté et le premier jugement confirmé. Pour le surplus, il sera relevé que les prétentions de l'appelant au versement de ses bonis différés par l'intimée paraissent discutables à la lumière de l'usage évoqué par des témoins devant le Tribunal, à savoir que le trader qui changeait d'entreprise perdait clairement son bonus différé mais que sa nouvelle entreprise lui versait un « joining bonus » pour compenser ce manque à gagner, comme l'intimée le faisait d'ailleurs aussi avec ses nouveaux employés. Il est dès lors probable que l'appelant a bénéficié, lors de son arrivée chez son nouvel employeur d'un tel bonus compensatoire.

E. 5.1

Vu l'issue de la procédure qui confirme le jugement du Tribunal, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais de première instance, malgré la contestation de l'intimée.

E. 5.2

L'appelant, qui succombe intégralement dans son appel, en supportera tous les frais judiciaires (art. 106 al. 1 CPC).

- 21/22 -

C/7287/2013-3

Des frais de justice compris entre 200 fr. et 10'000 fr. sont perçus dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'hommes et 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 114 et 116 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Les frais d'appel seront arrêtés en l'espèce à 7'500 fr. (art. 114 let. c CPC et 71 RTFMC), partiellement couverts par l'avance de 2'500 fr. déjà versée par l'appelant, qui sera en outre condamné à verser le solde en 5'000 fr.

Par ailleurs, s'agissant d'une cause soumise à la juridiction prud'homale, il n'est alloué ni dépens ni indemnité pour couvrir les frais de représentation (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 22/22 -

C/7287/2013-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 29 juin 2015 par A_____ contre le jugement JTPH/222/2015 rendu le 28 mai 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/7287/2013-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais d'appel à 7'500 fr. Les met à la charge de A_____. Dit que l'avance de frais judiciaires qu'il a déjà versée à hauteur de 2'500 fr. reste acquise à l'État, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Condamne en outre A_____ à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire le solde de ces frais judiciaires dus, en 5'000 fr. Siégeant : Madame Valérie LAEMMEL-JUILLARD, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Monsieur Michel DE COTE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Valérie LAEMMEL-JUILLARD

La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.