

GE_GERICHTE CAPH/47/2015 vom 31. Juli 2014

GE Cour de justice, 2014-07-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_47_2015

FR: GE_GERICHTE CAPH/47/2015 du 31 juillet 2014

IT: GE_GERICHTE CAPH/47/2015 del 31 luglio 2014

Erwägungen

E. 1

Contre une décision finale rendue dans une cause présentant une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), seule la voie de l'appel, écrit et motivé, introduit dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) est ouverte. Les délais ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 145 al. 1 let. b CPC). Observant la forme et les délais prescrits, l'appel est recevable. Il résulte des conclusions prises par l'appelant, ainsi que de l'unique intimée désignée en appel, que celui-ci ne remet pas en cause le jugement du Tribunal en tant qu'il a été débouté de ses prétentions dirigées contre C_____, mais uniquement en tant qu'il a été débouté des conclusions prises à l'encontre de B_____ SA.

E. 2

Dans la mesure où, en appel, le litige oppose un travailleur, dont il n'est pas contesté qu'il a travaillé à Genève, et une société de droit suisse, il ne revêt pas de caractère international.

E. 3

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait droit aux bonus auquel il prétend. Pour sa part, l'intimée conteste, à titre principal, sa légitimation passive, et, à titre subsidiaire, la réalisation des conditions d'octroi d'un bonus.

E. 3.1

A teneur de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. La conclusion du contrat de travail est marquée par l'absence de

- 8/14 -

C/27670/2011-3 formalisme; ce dernier, conformément à l'art. 320 al. 2 CO, peut en conséquence être réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. Le lien de subordination constitue le critère distinctif essentiel (ATF 125 III 78 consid. 4). Le travailleur est placé dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, fonctionnel, temporel, et dans une certaine mesure économique (ATF 121 I 259 consid. 3a). Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_602/2013 du 27 mars 2014, consid. 3.2; 4A_194/2011 du 5 juillet 2011, consid. 5.6).

E. 3.2

Dans un groupe de sociétés, il est possible que l'une d'entre elles apparaisse comme l'employeur et qu'elle prête ses employés à d'autres sociétés du même groupe, un tel procédé étant admissible si cela été prévu expressément ou tacitement dans le contrat de travail (art. 333 al. 4 CO; ATF 132 III 32 consid. 5.1). A cet égard, en droit suisse, l'employeur est la partie qui a en tant que tel conclu un contrat de travail. N'a en revanche pas cette qualité, celui qui tire des avantages économiques du travail (GEISER/UHLIG, *Arbeitsverhältnisse im Konzern*, RJB 2003 p. 757 ss, p. 768, ch. 3.5). Ainsi, l'art. 320 al. 2 CO ne conduit pas à l'existence d'une relation de travail avec l'entité qui a accepté les prestations de travail, lorsque ces prestations sont rémunérées dans le cadre d'un contrat préexistant (arrêt du Tribunal fédéral du 29 février 2000 4C.355/1999 consid. 3). Par conséquent, dans le cadre d'un groupe de société, s'il n'y a pas identité entre la société qui a conclu le contrat et celle qui bénéficie des prestations de travail, l'art. 320 al. 2 n'entraîne pas de changement de la partie employeur (GEISER/UHLIG, *op. cit.*, p. 769, ch. 3.5 et 774, ch. 3.24). De même, le paiement du salaire par d'autres sociétés que celle qui a conclu le contrat n'est pas décisif pour la détermination de l'employeur au sein d'un groupe de sociétés, puisqu'il ne s'agit que de l'exécution technique du processus de paiement au sein du groupe ou de règlements de comptes internes (HEIZ, *Das Arbeitverhältnis im Konzern*, 2005, p. 37).

E. 3.3

Selon l'art. 1 al. 1 de la Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés, LDét; RS 823.20) du 8 octobre 1999, sont réglées par cette loi les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés pendant une période limitée en Suisse par un employeur ayant son domicile ou son siège à l'étranger dans le but de: a. fournir une prestation de travail pour le compte et sous la direction de cet employeur, dans le cadre d'un contrat conclu avec le destinataire de la prestation; b. travailler dans une filiale ou une entreprise appartenant au groupe de l'employeur.

- 9/14 -

C/27670/2011-3

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses directement liées au détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture (art. 2 al. 3 LDét).

Le détachement d'un travailleur peut prendre plusieurs formes, notamment celle selon laquelle le travailleur exécutera, pour le compte de l'employeur et sous sa direction, une prestation de travail dans un Etat autre que celui dans lequel il a son siège et dans lequel les travailleurs exécutent habituellement leur prestation de travail, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur et le destinataire de la prestation de services – cf art.1 al. 1 let. a LDét., ou celle selon laquelle le travailleur est mis à disposition de l'entreprise destinataire, qui est une entreprise ou filiale appartenant au groupe mais se trouvant dans un autre Etat que celui dans lequel il a son siège – cf. art. 1 al. 1 let. b LDét. (WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 3ème éd., p. 915).

En principe, le travailleur reste affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat d'origine, le détachement intervient pour une durée limitée, et le rapport contractuel reste soumis au droit de l'Etat de provenance (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 916s).

La loi n'a pas spécifié la durée du détachement. Le législateur a entendu lier la durée du détachement au maintien du régime de sécurité sociale de l'Etat de provenance (Message du Conseil fédéral du 23 juin 1999, FF 1999/5696).

WYLER/HEINZER en déduisent qu'il convient de poser le principe général selon lequel le détachement du travailleur ne peut excéder la durée d'admissibilité du maintien du régime de sécurité sociale du pays de provenance, des dérogations et exceptions demeurant possibles, en ce sens que le travailleur peut être soumis à une législation de sécurité sociale autre que celle qui serait normalement applicable (op. cit. p. 916s).

La convention de sécurité sociale entre la Confédération suisse et les Etats-Unis d'Amérique (RS 0.831.109.336.1), dans sa version du 18 juillet 1979 en vigueur jusqu'au 1er août 2014, prévoyait, à son art. 6 al. 2, ce qui suit: une personne exerçant une activité lucrative salariée, détachée, pour une durée prévisible de cinq ans au maximum, sur le territoire de l'un des Etats contractants, par une entreprise ayant un établissement sur le territoire de l'autre Etat, demeure soumise, quelle que soit sa nationalité, uniquement aux dispositions légales concernant l'assurance obligatoire de ce dernier Etat comme si elle exerçait son activité sur le territoire de cet Etat. Si, avant l'échéance des cinq ans, l'entreprise qui a requis le statut de détaché pour la personne, désire obtenir une prolongation de ce statut en sa faveur, cette prolongation peut exceptionnellement être accordée si l'autorité compétente de l'Etat du territoire duquel la personne est détachée, ayant considéré cette demande de prolongation comme étant justifiée, l'a présentée à l'autorité

- 10/14 -

C/27670/2011-3 compétente de l'autre Etat contractant et a obtenu l'accord de celle-ci. Le conjoint et les enfants accompagnant une personne détachée au sens des deux phrases précédentes du présent paragraphe demeurent soumis uniquement aux dispositions légales concernant l'assurance obligatoire de l'Etat d'où est détaché le travailleur à condition qu'ils n'exercent pas d'activité lucrative salariée ou indépendante sur le territoire de l'autre Etat.

Une dérogation est possible (art. 8 de la convention précitée).

E. 3.4

Il est constant que l'appelant a été employé de C_____, société de droit américain, avant de déployer son activité à Genève à compter d'avril 2001.

L'appelant soutient qu'il a, alors (ou, à bien comprendre sa position en appel, à tout le moins dès 2007), été transféré de l'entité américaine précitée auprès de la société suisse intimée; il se fonde à cet égard sur les documents adressés par cette dernière aux autorités genevoises, et sur des courriers du 23 juillet 2003 ainsi que des 17 février, 30 septembre et 23 octobre 2009.

Pour sa part, l'intimée, soutenue en première instance par C_____, alors partie à la procédure, affirme que l'appelant est resté lié à la société précitée, qui l'avait détaché à Genève pour une période limitée, avant de requérir son retour aux Etats-Unis en 2009. Elle appuie sa thèse sur le memo émanant de l'entité américaine du 23 mars 2001, auquel était annexée une brochure relative aux travailleurs détachés, sur les accords de paiement conclus entre celle-ci et une société à responsabilité limitée suisse qui avait procédé aux versements effectifs des montants perçus par l'employé, enfin sur l'organisation du groupe en Suisse, selon laquelle l'entier des questions de ressources humaines serait traité par ses soins. Elle se réfère en outre aux tâches de l'appelant et au lien de subordination de celui-ci

avec des membres de C_____ et non avec son propre personnel.

En l'occurrence, il apparaît que les diverses entités du groupe qui sont intervenues en lien avec l'emploi de l'appelant à Genève ont fait montre d'une rigueur relative dans les divers documents qu'elles ont émis, ainsi que l'a, au demeurant, reconnu l'intimée, s'agissant du papier à lettres employé à certaines occasions. L'appelant n'a pas été en reste, adressant à l'intimée sa décision de démissionner de ce qu'il a lui-même désigné comme la société suisse à responsabilité limitée, tout en en faisant part par téléphone à son supérieur au sein de C_____.

Il résulte cependant clairement d'une part des déclarations de l'appelant que C_____ lui a offert un poste à Genève, qu'il a accepté, d'autre part que le mémo du 23 mars 2001, dont il n'est pas contesté qu'il émanait d'un dirigeant de l'entité précitée, stipulait expressément le détachement de l'employé, pour une durée déterminée sujette à prolongation, avec l'octroi de diverses prestations liées au détachement, dont les conditions étaient explicitées dans un document annexé consacré au détachement de travailleurs.

- 11/14 -

C/27670/2011-3

L'appelant a donc clairement compris qu'il était détaché par l'entité américaine pour travailler en Suisse; rien n'indique qu'il s'y serait opposé.

Il est, en outre, admis que ses tâches relevaient du D_____, dont il n'a pas contesté qu'elles étaient exercées par C_____ et non par l'intimée, comme celles-ci l'ont affirmé.

L'appelant a, par ailleurs, allégué qu'il aurait été subordonné à des dirigeants de l'intimée, ce qu'aucun titre ni aucun témoignage ne confirme. Il résulte, en revanche, des pièces produites qu'il était en contact avec H_____, puis K_____, de C_____. Ce dernier a, en particulier, été l'auteur des diverses notes, entre 2004 et 2009, qui annonçaient à l'appelant l'octroi d'un bonus et relevaient fréquemment, y compris par des mentions manuscrites ajoutées au texte imprimé, l'engagement et la compétence de l'intéressé au service du D_____; le mémo du 2 juillet 2004 indiquait au demeurant que le "service d'expat" s'occuperait de la procédure liée au bonus.

L'appelant a aussi reçu chaque année une fiche récapitulative des montants versés en francs suisses et des prestations versées en dollars américains, qui mentionnaient le pays d'origine et le pays de détachement. Les deux certificats de salaire à destination des impôts qui figurent à la procédure n'émanent pas de l'intimée, et ne la désignent pas comme employeur, la société à responsabilité limitée suisse en est l'auteur. Il est établi que l'employé a perçu des prestations liées à son statut d'"expatrié", qui seraient dépourvues de toute justification s'agissant du collaborateur d'une entité suisse. L'intimée a, par ailleurs, démontré au moyen du contrat de service passé entre l'entité américaine et la société à responsabilité limitée suisse que les coûts liés à l'emploi de l'appelant, dont le nom y était expressément mentionné, faisaient l'objet d'une refacturation entre elles. C'est l'entité américaine qui a pris acte de la démission de l'appelant, que celui-ci avait adressée à l'intimée tout en indiquant qu'il quittait son emploi auprès de la société à responsabilité limitée suisse. C'est toujours elle qui a rappelé à l'appelant qu'il était un employé américain soumis aux règles des travailleurs détachés. Le certificat de salaire remis à l'appelant, qui n'apparaît pas en avoir requis la modification ou la correction, fait état d'un emploi au service de C_____ du 31 janvier 2001 au 10 août 2009.

Certes, l'appelant a travaillé au sein de locaux situés à l'adresse de l'intimée, et cette dernière s'est chargée de formalités vis-à-vis des autorités genevoises. Ces circonstances n'apparaissent toutefois pas décisives. En effet, la société à responsabilité limitée, dont il n'est pas contesté qu'elle relayait l'activité à Genève du D _____ de C _____, partage la même adresse que celle de l'intimée. La société anonyme s'est annoncée en 2001 comme employeur de l'appelant, face à l'Office cantonal de la population, ce qu'elle a expliqué de façon convaincante

- 12/14 -

C/27670/2011-3 pour des questions de commodité administrative; au demeurant, il ressort explicitement de ce courrier la volonté d'opérer un détachement depuis Minneapolis de l'intéressé, opération qui ne pouvait être imputée à une société établie à Genève.

Enfin, il est établi que l'appelant a été affilié d'abord uniquement au régime de sécurité sociale des Etats-Unis puis, à compter de 2007, concurremment aux régimes suisses et américains.

Il résulte des documents établis par les autorités compétentes en matière de sécurité sociale suisse et des Etats-Unis que l'appelant a été soumis au régime américain, durant une période supérieure à celle de cinq ans maximum de la convention susmentionnée du 18 juillet 1979, ce qui, comme le rappellent les auteurs cités ci-dessus, constitue une dérogation admissible. Aucun document postérieur au 31 mars 2007 n'a été produit, de sorte que la situation n'a pas été clairement établie pour les années suivantes, étant toutefois admis que l'appelant a, dès lors, bénéficié des deux régimes concurremment, sans qu'une mention de modification, par ailleurs, des conditions du rapport de travail n'ait été apportée; en particulier, ni les attestations de "compensation worksheet" ni les notes d'attributions de bonus n'ont varié avant ou après le printemps 2007. Il n'y a dès lors pas lieu de retenir en l'espèce que dès avril 2007 – alors que la période de cinq ans visée par la convention du 18 juillet 1979 était déjà échue depuis une année – le détachement, certes d'une durée particulièrement longue, de l'appelant avait pris fin, et que l'intimée serait devenue de ce seul fait la partie employeur. Pareille situation n'est au demeurant pas insolite dans un groupe de sociétés, même s'il n'y a pas toujours identité parfaite entre la société qui a conclu le contrat et celle qui bénéficie des prestations de travail, ou verse effectivement le salaire.

En définitive, au vu de ce qui précède, il n'a pas été établi que les parties ont été liées par un contrat de travail.

Partant, c'est à tort que les premiers juges ont retenu la légitimation passive de l'intimée.

Faute de tout lien contractuel entre les parties, il n'y a pas à examiner davantage les prétentions que l'appelant fonde sur le plan d'intéressement de C _____, dont les clauses ne peuvent pas être opposées à l'intimée.

Dans la mesure où l'absence de légitimation passive conduit au déboutement des conclusions du demandeur, le jugement entrepris est correct dans son résultat; il pourra dès lors être confirmé.

- 13/14 -

C/27670/2011-3

E. 4

L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 7'000 fr. , couverts par l'avance déjà opérée. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 14/14 -

C/27670/2011-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 31 juillet 2014 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais d'appel à 7'000 fr., couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente : Sylvie DROIN

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.