

GE_GERICHTE CAPH/61/2017 vom 13. April 2017

GE Cour de justice, 2017-04-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_61_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/61/2017 du 13 avril 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/61/2017 del 13 aprile 2017

Erwägungen

E. 4

L'appelante sollicite la modification du certificat de travail de l'intimé afin que celui-ci mentionne que "A_____ émet les plus vives réserves quant à la fiabilité de M. B_____ en termes de fidélité et de confidentialité, de protection des secrets d'entreprise et des données concernant les collaborateurs". Elle fait grief au Tribunal d'avoir nié un manque de fiabilité de son employé en considérant que les manquements reprochés n'avaient pas été abordés dans le cadre de cette procédure, mais relevaient des diverses procédures pénales pendantes entre les parties. 4.1.1 Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite (art. 330a al. 1 CO). Le contenu du certificat de travail doit être exact. Toutes informations erronées, trompeuses ou imprécises doivent en être exclues (AUBERT, in DUNAND/MAHON (édit.), Commentaire du droit du travail, Berne 2013, n. 19 ad art. 330a CO). L'employeur qui établit un certificat qualifié incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, JdT 2003 I 342; ATF 101 II 69 consid. 2). La sécurité juridique exige que l'employeur puisse aussi, dans des cas importants, exiger qu'un certificat de travail erroné soit retiré de la circulation et remplacé par

- 21/38 -

C/2835/2014-4 un document correct (MÜLLER/THALMANN/FAVRE, Le certificat de travail en question, Bâle 2014, p. 106 et références citées). L'action relative au certificat de travail (délivrance ou rectification) doit être formulée clairement et contenir des conclusions précises (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.2; 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 5). Si une partie demande la rectification du contenu du certificat de travail, elle doit formuler elle-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 précité consid. 3.2.2; arrêt 4C.237/2006 déjà cité consid. 5). 4.1.2 Selon l'art. 321a CO, le travailleur sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1) ; en outre, pendant la durée du contrat, il ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (al. 4). L'employé doit respecter la personnalité de ses collègues. Lorsqu'il porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO) (ATF 127 II 351). Par ailleurs, l'obligation de discrétion s'étend non seulement aux faits que l'employeur a expressément qualifiés de secrets, mais aussi à tous ceux dont il apparaît, selon les circonstances, que

l'employeur veut interdire la divulgation ; l'intérêt légitime au maintien du secret est présumé. Le salarié doit aussi garder le secret sur des infractions pénales ou administratives commises par l'employeur, à moins qu'un intérêt supérieur ne s'y oppose. Lorsque l'activité de l'employeur cause ou risque de causer illicitement un dommage à autrui, le salarié ne peut faire valoir un intérêt supérieur à rompre le secret que s'il respecte lui-même le principe de la proportionnalité. Il doit d'abord interpeller son employeur, puis saisir l'autorité compétente ; en effet, cette dernière peut agir sans porter atteinte à la réputation de l'employeur ; ce n'est que si l'autorité demeure inactive que le salarié peut, lorsque les circonstances le justifient, saisir l'opinion publique (ATF 127 II 310 consid. 5a et les références citées). 4.2.1 En l'espèce, l'appelante soutient avoir découvert après la délivrance du certificat de travail à l'intimé que ce dernier a, durant la durée des rapports de travail, procédé illégalement à des enregistrements de conversations qu'il avait entretenues avec plusieurs de ses collègues au sein du groupe et qu'il a proféré des accusations infondées à leur encontre. Un tel comportement serait constitutif d'une grave violation de la personnalité de ses collègues, et partant de son devoir de

- 22/38 -

C/2835/2014-4 fidélité, et aurait pu représenter un juste motif de licenciement pour effet immédiat si elle en avait eu connaissance avant la fin des rapports de travail. L'intimé n'aurait en outre pas respecté le principe de la proportionnalité en révélant à la police judiciaire française une version des faits qui était intégralement contestée par l'appelante et le groupe. Il n'aurait en particulier jamais alerté les organes du groupe sur les prétendus agissements illicites dont il affirmait avoir été témoin. L'appelante ne précise toutefois pas qui l'intimé aurait pu alerter, se limitant à affirmer que N_____ et F_____ n'étaient pas les seules personnes vers qui il aurait pu se tourner. Selon l'appelante, on ne pourrait qualifier de loyal le fait d'enregistrer des collègues à leur insu pour leur faire "porter le chapeau" de prétendues infractions et de multiplier les accusations mensongères à l'encontre des dirigeants du groupe devant les autorités pénales. L'intention de l'intimé serait d'instrumentaliser la procédure pénale française pour obtenir de son employeur les montants réclamés. 4.2.2 Une procédure pénale a été ouverte en France, contre D_____ et plusieurs dirigeants du groupe, pour escroquerie. Initiée à tout le moins en 2013, elle est encore en cours, ce qui laisse supposer l'existence d'éléments à charge des personnes mises en examen. Lors de son audition par la police dans le cadre de cette procédure, l'intimé a remis à cette dernière des enregistrements qu'il avait réalisés de ses collègues, destinés selon lui à démontrer que sa responsabilité pénale ne pouvait pas être engagée. Même si l'on devait admettre que l'intimé ait à cette occasion dénoncé certaines infractions qu'il soupçonnait commises au sein de l'entreprise, il apparaîtrait difficile lui reprocher une violation du principe de la proportionnalité. En effet, dans la mesure où ses soupçons portaient également sur ses supérieurs, une information à sa hiérarchie aurait été délicate. A cet égard, il y a lieu de relever que F_____, lequel occupait une des fonctions les plus hautes du groupe (présidence), est encore sous examen de la justice française. Si l'appelante soutient que N_____ et F_____ n'étaient pas les seules personnes vers qui l'intimé aurait pu se tourner, elle ne cite précisément aucun autre dirigeant qui aurait été à même de prendre en considération ses inquiétudes. Aucun élément au dossier ne vient par ailleurs confirmer la thèse de l'appelante, selon laquelle l'intimé aurait agi ainsi dans un but purement chicanier ou pour obtenir les prétentions qu'il réclame à son employeur. Il n'a donc, de ce point de vue, pas violé son devoir de fidélité. Au demeurant, la non restitution

des documents conservés par l'intimé, en vue d'assurer sa défense dans la présente procédure (cf. consid. 3), ne justifie pas non plus une modification de certificat de travail. En effet, compte tenu de la nature des documents conservés, qui sont pour la plupart des courriels, il eût été difficile pour le travailleur de démontrer l'existence des pièces dont il entendait se prévaloir si cette dernière avait été contestée par l'employeur requis de les

- 23/38 -

C/2835/2014-4 produire. Par ailleurs, il n'a pas été établi, ni même été rendu vraisemblable que l'intimé entendait utiliser ces documents à d'autres fins. Le manquement de l'intimé n'apparaît dès lors pas suffisamment grave, ni représentatif du comportement adopté durant toute la période d'activité, pour justifier une mention dans son certificat de travail. En revanche, en enregistrant ses collègues à leur insu, l'intimé a violé leur droit à la personnalité (art. 28 CC) et commis en outre un manquement à son devoir de fidélité. La manifestation de la vérité ne l'autorisait pas à prendre de sa seule initiative de telles mesures. A supposer que ces dernières aient été véritablement nécessaires, l'intimé aurait dû s'adresser aux autorités compétentes. L'intimé n'allègue pas que cette voie ne lui aurait pas été ouverte. Il se justifie donc que son certificat de travail fasse état de réserves quant à son devoir de fidélité. Au vu de ce qui précède, seul le point de l'ajout requis relatif aux données des collaborateurs correspond à la réalité; le texte soumis par l'appelante sera restreint dans cette mesure, les qualificatifs des "réserves" n'étant pas nécessaires. Le texte complémentaire sera donc libellé ainsi : "A_____ émet des réserves quant à la fiabilité de M. B_____ en termes de confidentialité des données concernant les collaborateurs." L'intimé sera donc condamné à restituer l'original du certificat de travail qui lui a été initialement remis, afin que l'appelante y ajoute la mention précitée. Cette injonction ne sera pas assortie de la menace de la peine prévue à l'art. 292 CP, aucun élément suffisant au dossier ne permettant de retenir que l'intimé ne s'y soumettra pas de son propre chef. Le jugement entrepris sera par conséquent modifié dans ce sens.

E. 5

L'appelante reproche au Tribunal les montants alloués à l'intimé à titre de bonus. Les parties ne s'accordant pas sur la qualification de ces derniers, il y a tout d'abord lieu de déterminer s'il s'agit d'éléments de salaire ou de gratifications. 5.1.1 Une gratification, aux termes de l'art 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire, et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire (ATF 131 III 615 consid. 5.2), en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; 129 III 276 consid. 2). La gratification est accessoire par rapport au salaire et elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.340/2005 consid. 2.1 et références citées).

- 24/38 -

C/2835/2014-4 Lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, une restriction de la liberté contractuelle des parties (fondée sur le caractère nécessairement accessoire de la gratification) n'est plus justifiée par le besoin de protection de l'employé ; il n'y a alors pas lieu d'admettre une exception : le bonus reste toujours une gratification, laquelle demeure au

bon vouloir de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.3). Le salaire d'un employé doit être qualifié de très haut lorsque la totalité de la rémunération qu'il a effectivement perçue au cours d'une année donnée équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé). En règle générale, on prendra en considération les revenus effectivement perçus par l'employé durant l'année (ATF 142 III 456 consid. 3.2; 141 III 407 consid. 5.3. et 5.4). Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définisse et traite de façon spécifique du bonus. Déterminer s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) revêt une grande importance, dès lors que le régime de la gratification est beaucoup plus flexible pour l'employeur que celui applicable aux éléments du salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Pour qualifier un bonus dans un cas d'espèce, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties (cf. art. 1 CO). Il s'agit tout d'abord d'établir si le bonus est déterminé (respectivement déterminable) ou indéterminé (respectivement indéterminable). 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 (ATF 141 III 407 consid. 4.2.1; 139 III 155 consid. 3.1 et 3.3). 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 (ATF ATF 141 III 407 consid. 4.2.2; 139 III 155 consid. 3.1 et 3.3). 5.1.2 Lorsqu'il est amené à qualifier et à interpréter un contrat, 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 dite subjective; art. 18 al. 1 CO; ATF 135 III 410 consid. 3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2013 du 25 septembre 2013 consid. 3.1).

- 25/38 -

C/2835/2014-4 Cette volonté s'établit, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 131 III 606 consid. 4.1; 127 III 444 consid. 1b), parmi lesquels figurent les circonstances survenues antérieurement, simultanément ou postérieurement à la conclusion du contrat, en particulier le comportement des parties (ATF 132 III 626 consid. 3.1; 118 II 365 consid. 1, JdT 1993 I 362; arrêts du Tribunal fédéral 4A_98/2012 du 3 juillet 2012 consid. 3.2 ; WINIGER, in Commentaire romand CO I, 2ème éd., 2012, n. 34 ad art. 18 CO ; CORBOZ, La réception du contrat par le juge : la qualification, l'interprétation et le complément, in Le contrat dans tous ses états, 2004, p. 271). Le juge ne peut recourir à l'interprétation objective que s'il ne parvient pas à déterminer cette volonté réelle des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat (ATF 131 III 280 consid. 3.1). L'interprétation objective consiste à rechercher la volonté objective des parties, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre, autrement dit conformément au principe de la confiance (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2).

E. 5.2

En l'espèce, les accords relatifs à la rémunération de l'intimé formant un tout, il y a lieu de les interpréter dans leur ensemble afin de qualifier les bonus que les parties ont prévus dans le cadre de leurs relations de travail.

En 2011, l'appelante a proposé à l'intimé un transfert en son sein, à Genève, alors que ce dernier travaillait pour d'autres sociétés du groupe et percevait à ce titre un salaire annuel brut de 150'000 euros, complété par un revenu annuel net d'environ 48'900 euros (4'074 euros x 12) et d'une prime pouvant varier de 0 à 100'000 euros déterminée par le président et les actionnaires. Il résulte du témoignage de G_____ et du courrier de l'appelante du 8 juillet 2011 que le "salaire de base" de 300'000 fr. proposé par l'appelante lors des négociations en début d'année 2011 avait pour but de garantir au travailleur le maintien de sa rémunération antérieure. Cette somme correspond d'ailleurs à un montant de 250'000 euros (cours de change de 1 fr. 20 pour 1 euro au 6 octobre 2011). L'intimé a au demeurant affirmé devant le Tribunal que le bonus garanti de 100'000 euros avait été prévu par les parties pour compenser les écarts de coûts entre la _____ et la région genevoise, ainsi que le fait que son épouse avait dû quitter son emploi, ce qui vient confirmer que, dans l'esprit des parties, le montant de 300'000 fr. assurait déjà à l'employé une rémunération semblable à celle perçue antérieurement et que le bonus garanti de 100'000 euros devait servir à compenser l'augmentation du coût de la vie genevois et d'autres inconvénients liés au transfert de l'intimé et de sa famille à Genève.

- 26/38 -

C/2835/2014-4

Il n'est pas contesté que ce bonus de 100'000 euros, versé en douze mensualités, était dû de manière inconditionnelle.

E. 5.3

S'agissant des bonus complémentaires (ci-après : bonus sur acquisition), desquels le bonus garanti doit selon l'appelante être déduit, les parties ne s'accordent pas sur leur qualification. L'appelante soutient qu'il s'agit d'une gratification alors que, pour l'intimé, ce sont des éléments du salaire puisque l'employeur ne disposerait d'aucune marge de manœuvre dans le versement de ces bonus.

Il résulte de la chronologie des faits que les négociations du contrat de travail de l'intimé ont d'abord porté sur le salaire de base de 300'000 fr., le bonus garanti de 100'000 euros et l'indemnité forfaitaire de relocation de 60'000 USD. En effet, la proposition de transfert du 21 mars 2011, signée par l'intimé, ne mentionne que ces montants, lesquels ont fait l'objet d'une confirmation de E_____ le 18 mai 2011. Le préambule du contrat de travail du 6 octobre 2011 précise au demeurant que les montants figurant dans la proposition du 21 mars 2011 et la confirmation du 18 mai 2011 constituent les éléments essentiels du contrat, ce qui plaide en faveur d'une volonté commune des parties de soumettre leur accord à un engagement de l'employeur limité à garantir au travailleur une rémunération de 300'000 fr., complétée par un bonus de 100'000 euros et d'une indemnité pour frais de relocation de 60'000 USD. Certes, on peut déduire de la mention figurant dans l'email du 21 mars 2011 de G_____, qui fait référence à un bonus devant faire l'objet d'un avenant, que les parties avaient alors déjà discuté de la possibilité de percevoir des bonus complémentaires liés à l'acquisition et à l'intégration de certaines sociétés. Toutefois, ni la proposition du 21 mars 2011, ni la confirmation du 18 mai 2011 ne donnent de précision sur l'ampleur de ce bonus ou sur ses conditions de versement.

Ces dernières ont en effet été déterminées, en ce qui concerne les dossiers J_____ et K_____, après la signature de la proposition du 21 mars 2011 et alors même que l'intimé avait déjà pris des dispositions personnelles en vue de son transfert. Il ressort en effet du courrier de l'intimé du 25 juin 2011, qu'il avait déjà engagé des démarches en vue d'acheter un nouveau logement près de son futur lieu de travail à Genève, alors que les montants et conditions d'octroi des bonus sur acquisition n'avaient pas été clairement définis. Compte tenu de ce qui précède, il sera retenu que l'intimé a accepté la proposition de transfert à Genève sur la base des seuls éléments figurant dans la proposition du 21 mars 2011, à savoir une rémunération de 300'000 fr., complétée d'un bonus garanti de 100'000 euros, une indemnité pour frais de relocation de 60'000 USD et la possibilité d'obtenir des bonus en cas d'acquisition.

- 27/38 -

C/2835/2014-4 Si, lors des pourparlers, l'appelante a pu évoquer à l'intimé la possibilité d'obtenir des bonus complémentaires significatifs liés à l'acquisition et l'intégration de sociétés afin de le convaincre de la rejoindre, aucun élément au dossier ne permet néanmoins de retenir qu'elle lui a garanti la perception de tels bonus de manière inconditionnelle. D'ailleurs, l'intimé, qui dans son courrier du 25 juin 2011 demandait qu'une "enveloppe" de 1'000'000 euros pour les bonus sur acquisition lui soit confirmée, n'a pas invalidé l'accord conclu le 21 mars 2011 malgré le fait que l'appelante lui ait clairement signifié, par courrier du 8 juillet 2011, qu'aucun montant ne pouvait lui être assuré et que les bonus à venir seraient déterminés en fonction des dossiers, au cas par cas. Le contrat de travail du 6 octobre 2011 ne prévoit au demeurant que le principe du versement de bonus complémentaires spécifiques, se limitant à renvoyer à ceux déjà prévus (annexe 5 du contrat, qui renvoie elle-même au courrier du 8 juillet 2011). Il est mentionné que l'annexe 5 pourra faire l'objet d'avenants, selon accord entre les parties, ce qui vise l'attribution de nouveaux bonus dans le cas de futures acquisitions. Si le libellé de cette clause suggère un accord des parties sur les conditions d'octroi desdits bonus, il n'en demeure pas moins que l'employeur dispose d'un large pouvoir discrétionnaire dans la quotité qu'il entend allouer pour chaque dossier. Ainsi, lors de la fixation des bonus liés à l'acquisition de J_____ et de K_____, c'est l'appelante qui a décidé en dernier lieu des montants octroyés, sans fournir de base de calcul. En précisant dans son courrier du 8 juillet 2011 que les bonus seraient déterminés au cas par cas, elle s'est d'ailleurs expressément réservé le droit de fixer ces derniers de manière discrétionnaire. Tous ces éléments conduisent à retenir une volonté concordante des parties à considérer les bonus sur acquisition comme des gratifications. L'intimé ne soutient à juste titre pas que cette qualification pourrait être remise en cause par le critère du caractère accessoire de la gratification. Ce dernier ne trouve pas application, l'intimé jouissant d'un très haut revenu. En effet, le salaire mensuel médian peut être évalué sur la base de l'indice suisse des salaires nominaux 2011-2015 à 5'988 fr. pour l'année 2011 et à 6'118 fr. pour les années 2012 et 2013 (cf. ATF 142 III 456 consid. 3.3). Le seuil au-delà duquel on est en présence d'un très haut revenu est donc, pour les périodes d'activité de l'intimé, de 119'760 fr. (5'988 fr. x 4 [mois] x 5) pour 2011, de 367'080 fr. (6'118 fr. x 12 [mois] x 5) pour 2012 et de 336'490 fr. (6'118 fr. x 11 [mois] x 5) pour 2013. Or, l'intimé a perçu des rémunérations bien plus importantes durant ces années, soit environ 428'300 fr. en 2011 (([300'000 fr. [salaire de base] + 120'000 fr. [bonus garanti au taux de change de 1 fr. 20]) / 12 x 4 + 288'299 fr. [bonus liés aux acquisitions]), environ 719'100 fr. (420'000 fr. [salaire de base et bonus garanti] +

C/2835/2014-4 299'124 fr. [bonus liés aux acquisitions]) en 2012 et environ 385'000 fr. (420'000 fr. / 12 x 11) en 2013.

E. 6

L'appelante conteste les montants de 33'333 euros et 90'000 euros alloués à l'intimé par le Tribunal au titre de bonus garantis, qu'elle avait déduits des bonus sur acquisition versés à l'intimé pour les années 2011 et 2012.

E. 6.1

En l'espèce, le Tribunal a considéré que les parties n'avaient soumis le versement du bonus garanti de 100'000 euros à aucune condition et que le contrat de travail n'indiquait pas qu'il devait être déduit des bonus perçus à d'autres titres par le travailleur. Quand bien même ce point aurait été discuté entre les parties, il n'avait pas été intégré au contrat de travail. Or, il eût incombé à l'employeur de vérifier le contenu du contrat de travail avant de le signer. Le bonus de 100'000 euros était dû annuellement au travailleur de manière inconditionnelle. Il devait ainsi être considéré comme faisant partie du salaire et non comme une gratification. L'employeur ne pouvait pas par conséquent déduire ce montant des autres bonus versés.

Selon l'intimé, par courrier du 21 juin 2011, il avait reçu les modalités d'octroi des bonus. Or, de nouveaux points ressortaient de ce courrier, notamment sur les montants, le versement des bonus qui étaient conditionnés à sa présence au 31 décembre de chaque année dans les effectifs de A_____, le non versement du bonus en cas de démission et son maintien en cas de licenciement et la déduction du bonus garanti sur le bonus alloué. Le groupe C_____ avait ainsi soudainement tenté de revenir sur l'accord conclu en conditionnant de manière restrictive le paiement des bonus lié à l'acquisition des sociétés J_____ et K_____ et en prévoyant un nouvel échelonnement des versements. Cette proposition n'ayant été ni discutée, ni acceptée et ne reflétant en rien l'accord convenu entre les parties, il l'avait refusée par courrier du 25 juin 2011. Les parties avaient ensuite trouvé un accord qu'elles avaient formalisé dans le contrat de travail signé le 6 octobre 2011.

L'appelante conteste cette version des faits. S'agissant de la déductibilité du bonus garanti, celle-ci n'avait été contestée par l'intimé ni en décembre 2011, ni en décembre 2012.

E. 6.2

Dans son courrier du 21 juin 2011, l'appelante a précisé que le bonus garanti serait déductible des bonus sur acquisition qui seraient perçus au 31 décembre par l'intimé. Le 25 juin 2011, l'intimé a remis en question cette manière de faire, se plaignant d'une rémunération trop basse en cas de déduction. L'appelante lui a alors rappelé, dans son courrier du 8 juillet 2011, que le salaire de 300'000 fr. proposé ne pouvait être augmenté, faute de "dépasser les standards maxima" ; pour pallier cet inconvénient, ils avaient convenu d'un bonus garanti de 100'000 euros qui visait à lui assurer au minimum une telle somme

C/2835/2014-4 supplémentaire pour les années où il ne percevrait aucun bonus d'acquisition. Le montant de 100'000 euros était donc destiné à pallier le risque que la société n'accomplisse aucune acquisition. Dans ce contexte, la déduction du bonus garanti apparaît une conséquence logique, ce que l'intimé a d'ailleurs reconnu dans son courrier du

25 juin 2011. L'intimé n'a par la suite plus remis en question la justification de cette déductibilité, ni lors de la signature du contrat de travail du 6 octobre 2011 qui renvoyait explicitement au courrier de l'appelante du 8 juillet 2011 pour le règlement des bonus d'acquisition, ni lors de la déduction par son employeur dudit bonus garanti en fin d'année 2011 et 2012. Ainsi, dans son email du 23 décembre 2011 adressé à G_____ au sujet de son bonus 2011, il a même confirmé qu'il fallait procéder à une telle déduction. Dans l'échange d'emails survenu en avril 2013 au sujet du bonus 2012, le calcul détaillé de V_____ présente clairement une déduction du bonus garanti, que l'intimé n'a pas remise en cause. Il en résulte une volonté réelle et commune des parties de déduire les montants perçus à titre de bonus garanti des bonus complémentaires reçus pour d'éventuelles acquisitions. Les déductions opérées en 2011 et 2012 par l'appelante étant justifiées, le chiffre 3 du dispositif du jugement attaqué, ainsi que le chiffre 4 en tant qu'il alloue à l'intimé un montant de 90'000 euros au titre de bonus garanti, seront annulés, l'intimé étant débouté de ses conclusions sur ce point.

E. 7

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir admis la conclusion d'un accord sur les modalités de paiement du bonus de 500'000 euros lié à l'acquisition de H_____ en deux tranches, 250'000 euros à la signature de l'acte d'acquisition et le solde dans les deux ans suivant la signature si l'intégration était réussie.

E. 7.1

Dans le jugement attaqué, le Tribunal a retenu qu'il ressortait de l'échange d'emails intervenu entre le travailleur et F_____ en mars 2012 que ce dernier était d'accord, tant avec le montant du bonus qu'avec le principe des deux versements. C'était d'ailleurs pour cette raison qu'il avait invité l'employé à lui remettre un projet dans ce sens. En procédant au versement d'une partie de la première tranche du bonus due, l'employeur avait ainsi ratifié l'accord intervenu entre F_____ et le travailleur. Dans la mesure où la société n'avait versé que 200'000 euros au travailleur au titre du premier versement H_____ en décembre 2012, elle restait lui devoir à ce titre la somme brute de 50'000 euros. L'intimé soutient qu'il a, par courrier du 4 février 2012 adressé à F_____, demandé le respect des termes de l'accord négocié au moment de son transfert à Genève et a réclamé le versement d'un bonus payable en deux tranches de 250'000 euros. Le 6 février 2012, F_____ avait confirmé oralement, puis par e-mail, qu'il était d'accord sur le principe et allait formaliser ces conditions. Il avait

- 30/38 -

C/2835/2014-4 alors fourni à G_____, comme le lui avait demandé F_____, un projet de document formalisant l'accord et les termes convenus. A la suite de cet envoi, l'appelante avait tenté une ultime fois de modifier les conditions du règlement du bonus H_____, alléguant que le paiement devait intervenir en trois échéances en lieu et place des deux convenues, avant de proposer, dans un courrier ultérieur, une nouvelle clé de répartition, totalement différente des accords antérieurs convenus entre les parties. Il avait par conséquent refusé cette nouvelle proposition qui constituait une tentative d'intimidation. Selon l'appelante, alors que tout paiement du bonus sur l'acquisition H_____ aurait pu être refusé à l'intimé, F_____ lui avait confirmé qu'un bonus de 500'000 euros lui serait alloué selon des termes et conditions qui restaient à convenir. C'était cette somme que F_____ avait confirmée à B_____ par son e-mail du 1er mars 2012, dans lequel il avait indiqué

que c'était "OK". Le bonus devait être acquitté en trois versements, le premier de 200'000 euros à la signature, le second de 150'000 euros à l'issue de la première année d'intégration réussie et le troisième de 150'000 euros après l'atteinte de l'ensemble des indicateurs fixés au moment de l'acquisition sur une période de deux ans après la reprise.

E. 7.2

Certes, en début d'année 2011, les parties ont discuté de la possibilité de percevoir des bonus complémentaires liés à l'acquisition et l'intégration des groupes H_____ et I_____. Il résulte de l'échange de courriers intervenu entre les parties les 25 juin et 8 juillet 2011 qu'un montant de 500'000 euros par dossier a été évoqué. Dans son courrier du 25 juin 2011, l'intimé faisait en outre référence à une répartition du bonus de 30% à la signature de l'acte d'acquisition et de 70% "pour l'intégration". Il n'existe toutefois pas d'éléments suffisants pour admettre qu'un accord définitif ait été trouvé, s'agissant notamment des modalités de paiement des bonus. Les parties apparaissent en effet avoir abandonné ces questions dès lors que les projets d'acquisition étaient fortement compromis. Le projet H_____ a été repris en fin d'année 2011. Au mois de février 2012, soit un mois avant la finalisation de l'acquisition de cette société, l'intimé s'est enquis auprès de l'appelante du bonus qui lui serait versé pour ce dossier, soutenant, dans un courriel du 4 février 2012, que lors de son transfert, il avait été question d'un montant de 500'000 euros payés en deux tranches de 250'000 euros. Il est vrai que F_____ a répondu, le 1er mars 2012, lui avoir déjà dit que "c'était OK". Néanmoins, il a ajouté que l'intimé "avait les modalités". Ces déclarations ne sauraient suffire pour admettre une volonté manifeste de l'appelante de confirmer tant le montant du bonus de 500'000 euros que les modalités de versement proposées par l'intimé. Ce dernier ne pouvait de bonne foi comprendre que tel était le cas, dans la mesure où rien au dossier n'indique que les modalités qu'il proposait avaient déjà été envisagées ; au surplus, ces modalités s'écartaient de celles prévues pour le bonus de K_____ convenu précédemment. La phrase indiquant que l'intimé "avait les modalités" pouvait ainsi renvoyer à des modalités

- 31/38 -

C/2835/2014-4 de paiement autres que celles énoncées par l'intimé dans son courrier du 4 février 2011. Par ailleurs, lorsque F_____ a reçu le projet d'accord écrit de l'intimé, il a rapidement indiqué, le 3 avril 2012, que les modalités y figurant ne correspondaient pas à celles qu'il entendait. Par la suite, l'appelante a accepté d'augmenter le premier versement qu'elle proposait de 150'000 euros à 200'000 euros, mais a maintenu sa position sur le principe des trois versements, le premier de 200'000 euros à la signature, le second de 150'000 euros à l'issue de la première année d'intégration réussie et le troisième de 150'000 euros après l'atteinte de l'ensemble des indicateurs fixés au moment de l'acquisition sur une période de deux ans après la reprise. A la fin de l'année 2012, elle a donc versé un bonus de 200'000 euros, ainsi qu'elle l'avait annoncé. Au vu de ce qui précède, l'existence d'un accord sur le versement dudit bonus en deux versements de 250'000 euros chacun n'est pas établie. L'appelante s'est engagée à verser à son employé un montant de 500'000 euros payable en trois tranches, la première de 200'000 euros à la signature, la seconde de 150'000 euros à l'issue de la première année d'intégration réussie et la troisième de 150'000 euros après l'atteinte de l'ensemble des indicateurs fixés au moment de l'acquisition sur une période de deux ans après la reprise. Elle n'avait aucune obligation d'octroyer des conditions plus favorables, ce d'autant moins que les modalités prévues sont similaires à celles qu'elle avait déjà appliquées pour le dossier K_____. Dès lors, le chiffre 4 du dispositif du jugement

attaqué en tant qu'il condamne l'appelante à payer à l'intimé un montant de 50'000 euros au titre de bonus lié à l'acquisition de H_____ pour l'année 2012 sera annulé, l'intimé étant débouté de ses conclusions sur ce point.

E. 8

L'appelante conteste devoir verser la dernière tranche de paiement du bonus lié à l'acquisition de K_____, ainsi que les deux dernières tranches du bonus lié à l'acquisition de H_____. Elle reproche notamment au Tribunal de ne pas avoir admis que le paiement des bonus sur acquisition était soumis à la condition de la persistance des rapports de travail à l'échéance prévue du paiement, soit au 31 décembre.

E. 8.1

L'employeur peut, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC, subordonner le droit à la gratification à des conditions, par exemple à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son versement ou à l'absence de résiliation du contrat ; il ne peut pas le faire, en revanche, si la rémunération en cause constitue un élément du salaire (arrêts du Tribunal fédéral 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1; 4C.340/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.4).

E. 8.2

Selon l'intimé, l'appelante avait soumis pour la première fois, dans son courrier du 21 juin 2011, l'octroi du bonus de K_____ à la condition de sa

- 32/38 -

C/2835/2014-4 présence au 31 décembre de chaque année dans les effectifs. Cette proposition n'ayant été ni discutée, ni acceptée et ne reflétant en rien l'accord convenu entre les parties, il l'avait refusée par courrier du 25 juin 2011. Les parties avaient ensuite trouvé un accord qu'elles avaient formalisé dans le contrat de travail signé le 6 octobre 2011. L'appelante avait procédé d'une manière semblable pour le bonus lié à l'acquisition de H_____. Il avait ainsi interpellé A_____ à de nombreuses reprises afin de clarifier la situation.

Dans le jugement attaqué, le Tribunal a écarté l'existence d'un accord soumettant les versements du bonus de K_____ à la condition que l'employé fasse encore partie des effectifs au 31 décembre de l'année du versement. Si cette condition avait été antérieurement discutée par les parties, elle ne figurait pas dans l'accord intervenu le 8 juillet 2011. Dans la mesure où il n'était pas contesté que l'intégration de K_____ avait été achevée dans les délais, le travailleur pouvait prétendre au versement de la dernière partie du bonus, soit à 130'000 euros, et ce quand bien même il ne faisait plus partie des effectifs au 31 décembre 2013. S'agissant de H_____, le Tribunal a également rejeté les arguments de l'employeur, dès lors qu'il a retenu l'existence d'un accord fixé selon les modalités proposées par l'intimé (250'000 euros à l'acquisition et 250'000 euros à l'intégration).

E. 8.3

En l'espèce, ainsi qu'il a été exposé plus haut (consid. 5.3), les conditions d'octroi du bonus lié à l'acquisition de la société K_____ ont été définies en juin 2011. Par courrier du 21 juin 2011, l'appelante a notamment précisé que le paiement du bonus devait se faire au 31 décembre de chaque année et à la condition que l'intimé soit toujours présent dans l'effectif de la société à cette même date. Dans sa réponse du 25 juin 2011, l'intimé a fait part de ses remarques au sujet des conditions d'octroi dudit bonus, contestant précisément certains

points contenus dans le courrier de son employeur. Il n'a toutefois pas émis la moindre réserve s'agissant de l'échéance prévue au 31 décembre et de l'obligation de faire partie des effectifs à cette même date. Il ne s'est par la suite jamais plaint de l'application de la modalité de paiement au 31 décembre par son employeur, étant relevé qu'il a reçu la première tranche du bonus en décembre 2011 et la deuxième en décembre 2012.

Certes, les conditions précitées n'ont pas été reprises dans le courrier du 8 juillet 2011. Néanmoins, ce courrier répondait aux questions et remarques formulées par l'employé dans sa correspondance du 25 juin 2011. Dès lors que cette dernière n'évoquait rien au sujet de la condition de la persistance des rapports de travail au 31 décembre, l'appelante n'en a pas fait mention, considérant à juste titre que l'intimé ne remettait pas en cause sa justification.

Compte tenu de ce qui précède, même si l'annexe 5 du contrat de travail du 6 octobre 2011 ne renvoie qu'au courrier du 8 juillet 2011, il y a lieu de retenir

- 33/38 -

C/2835/2014-4 qu'une condition de présence dans les effectifs au 31 décembre avait clairement été annoncée par l'employeur et acceptée par l'employé.

Il n'est pas contesté qu'au 31 décembre 2013, les conditions d'octroi de la troisième tranche du bonus de K_____ étaient réalisées. Dès lors que l'intimé a résilié son contrat de travail pour une date antérieure, cette tranche de 150'000 euros ne lui est toutefois pas due.

E. 8.4

En ce qui concerne le bonus lié à l'acquisition de H_____, l'intimé n'a pas prouvé l'existence de garanties données par son employeur en 2011 sur les modalités de paiement de ce bonus. Ce n'est qu'une fois l'acquisition de H_____ imminente que l'intimé s'est inquiété des modalités d'octroi de cette gratification. Par courrier du 10 mai 2012, l'appelante a indiqué les conditions de paiement auxquelles elle entendait soumettre ce bonus, y compris celle de la non résiliation des rapports de travail par le travailleur avant l'échéance de paiement du 31 décembre de chaque année. Ce faisant, l'employeur a posé des conditions similaires à celles prévues auparavant pour le bonus lié à l'acquisition de K_____. Si l'appelante a tenté de contenter son employé, qui avait demandé un premier paiement à la date d'acquisition de H_____, en essayant de trouver une solution pour qu'un premier versement ait lieu avant l'échéance du 31 décembre 2012, elle a toutefois maintenu sa position quant à l'obligation pour l'intimé d'être toujours employé à cette échéance, sous peine de devoir rembourser l'avance qui lui aurait été faite.

Certes, l'intimé n'a jamais expressément accepté cette condition. Toutefois, ainsi qu'il l'a déjà été relevé plus haut (consid. 5.3), si le contrat de travail du 6 octobre 2011 prévoit que les conditions d'octroi des bonus sur acquisition doivent faire l'objet d'un accord des parties, l'employé n'a face à son employeur que peu d'arguments à faire valoir pour convaincre ce dernier de lui octroyer des conditions plus avantageuses que celles qu'il entend appliquer. L'appelante n'avait en effet aucune obligation d'accepter d'octroyer le bonus même en cas de démission du travailleur avant le 31 décembre, ce d'autant moins que la condition de présence au sein de son effectif à cette date avait déjà été prévue pour le dossier K_____.

Dès lors que l'intimé n'était plus employé de l'appelante dès le 1er décembre 2013, il n'a pas droit au paiement des deux dernières tranches du bonus H_____.

E. 8.5

Au demeurant, dans la mesure où l'employeur n'avait exclu le paiement des bonus K_____ et H_____ que si la résiliation du contrat de travail était le fait du travailleur, il sera relevé que l'intimé ne soutient plus en appel avoir été forcé de donner sa démission après avoir été longuement mis à l'écart par son employeur. Dans le jugement entrepris, alors qu'il examinait le droit à une indemnité du travailleur pour congé abusif ou tort moral, le Tribunal a écarté cette

- 34/38 -

C/2835/2014-4 argumentation, considérant que, contrairement aux dires de l'intimé, il n'avait pas été mis à l'écart par son employeur, la situation financière du groupe étant la raison pour laquelle il avait vu sa quantité de travail réduite à compter du 1er janvier 2013 ; le Tribunal a nié un comportement fautif de l'employeur à son encontre. L'intimé n'a ni appelé du jugement sur ces points, ni repris son argumentation dans sa réponse à l'appel.

E. 8.6

S'agissant du bonus lié à H_____, il sera constaté que l'intimé n'a pas non plus prouvé la réalisation des autres conditions d'octroi des deuxième et troisième tranches du bonus. On ne saurait en effet le suivre lorsqu'il affirme que le seul accomplissement de l'intégration financière et juridique de H_____, dont il avait la charge, lui aurait donné droit au solde du bonus. Les conditions d'octroi du bonus font référence à "l'intégration" de manière générale de H_____, de sorte qu'il ne peut être admis qu'elles ne visent que les aspects de l'intégration traités spécifiquement par l'intimé. Au surplus, la répartition des tâches en vue de l'intégration du groupe H_____ entre différents acteurs a été décidée, en février 2012, dans un souci d'efficacité, afin d'obtenir rapidement des résultats positifs. L'intimé n'allègue pas, ni ne prouve la date à laquelle l'intégration était parfaite sous tous ces aspects. Elle ne l'était en tout état de cause pas avant son départ en novembre 2013.

E. 8.7

Par conséquent, le chiffre 5 du dispositif du jugement attaqué sera complètement annulé, et l'appelant débouté de sa prétention.

E. 9.1

L'appelante reproche enfin au Tribunal d'avoir effectué une interprétation purement littérale de la clause du contrat de travail du 6 octobre 2011 prévoyant une indemnité de départ en faveur de l'intimé. Les parties entendaient conserver des relations de travail équivalentes à celles qui avaient prévalu lorsque l'intimé travaillait en France. La volonté des parties était ainsi de reproduire les conditions de paiement usuelles de l'indemnité de départ qui figuraient dans les précédents contrats de travail de l'intimé. Il était évident qu'une telle indemnité n'était pas due en cas de démission de l'employé, sinon elle aurait constitué une incitation à démissionner.

E. 9.2

En l'espèce, si le texte de cette clause ne prévoit aucune exclusion en cas de démission du travailleur – contrairement aux contrats précédents qui liaient l'intimé à E_____ et C_____ -, il ressort clairement du témoignage de G_____ que l'intention de l'appelante était celle de garantir à son employé le maintien des mêmes conditions d'octroi que celles dont il jouissait avant son transfert à Genève. Or ces dernières prévoyaient l'exclusion d'une telle indemnité en cas de résiliation du fait du travailleur. Tant G_____, qui était alors assisté d'un avocat, que le représentant de l'appelante ayant signé le contrat ne se sont certes

pas assurés que

- 35/38 -

C/2835/2014-4 la clause avait été reproduite intégralement. Toutefois, cet élément ne permet pas à lui seul d'écarter la conclusion d'un accord au sujet de l'exclusion de l'indemnité de départ en cas de démission. Le dossier ne contient que très peu d'éléments sur les circonstances ayant entouré la conclusion de cette disposition. Selon le témoignage de G_____, l'insertion d'une clause prévoyant une indemnité de départ a été demandée par l'intimé. Ce dernier, qui soutient que l'octroi de l'indemnité avait été convenu de manière inconditionnelle, ne donne néanmoins aucune explication convaincante sur les raisons qui auraient incité l'employeur à accepter de lui octroyer une indemnité de départ substantielle à des conditions plus avantageuses que celles dont il jouissait avant son transfert. Ainsi qu'il apparaît plus haut (consid. 5.2 et 5.3), les parties avaient déjà prévu un montant de 100'000 euros afin de compenser certains désavantages liés au transfert de l'intimé à Genève. L'intimé disposait en outre de la possibilité d'obtenir en sus des bonus significatifs liés à des acquisitions. Au surplus, calculée sur la seule base du salaire garanti de l'intimé, l'indemnité prévue à l'art. 10.3 du contrat de travail conduirait à lui allouer une somme de l'ordre de 840'000 fr. (420'000 fr. environ x 2 ans). Dans le cas d'espèce, soit en tenant compte d'une résiliation des rapports de travail au 30 novembre 2012, elle serait d'environ 1'438'248 fr., soit deux fois le montant de 719'124 fr. (35'000 fr. [salaire de base et bonus garanti pour le mois de décembre 2012] + 299'124 fr. [bonus 2012] + 385'000 fr. [salaire de base et bonus garanti de janvier à novembre 2013]). Rien ne permet de retenir que l'appelante aurait accepté d'octroyer des sommes de cette importance à la fin des rapports de travail de manière inconditionnelle, particulièrement en cas de démission de l'employé, à l'inverse de l'accord antérieur liant ce dernier à une entité française du même groupe. Il n'a au surplus pas été démontré que l'appelante octroierait usuellement un tel avantage à ses employés. Si F_____ a déclaré qu'il recevrait une indemnité de départ, cette dernière s'inscrit dans le cadre de négociations de résiliation de rapports de travail. En dépit de la lettre du contrat, il résulte donc des circonstances d'espèce une volonté concordante des parties d'exclure l'indemnité de départ prévue à l'art. 10.3 du contrat du 6 octobre 2011 en cas de démission de l'intimé. Ce dernier n'y a donc pas droit. Le chiffre 6 du dispositif du jugement prévoyant le paiement d'une indemnité de départ de 1'460'000 euros sera ainsi annulé, et l'intimé débouté de ses conclusions sur ce point.

E. 10

L'annulation des chiffres 3 à 6 entraîne également celle du chiffre 7 (invitation à opérer les déductions sociales, légales et usuelles), ainsi que des chiffres 8 et 9 (prononcé de la mainlevée de l'opposition formée par l'appelante au

- 36/38 -

C/2835/2014-4 commandement de payer, poursuite n0 1_____, à hauteur de 2'013'333 euros), dans la mesure où les montants auxquels ils se réfèrent ne sont pas dus à l'intimé.

E. 11

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Au terme de la procédure d'appel, l'employeur n'obtient que partiellement gain de cause sur ses prétentions, alors que le travailleur succombe dans l'entier de ses conclusions. Il se justifie ainsi de mettre les frais judiciaires, dont le montant

de 11'855 fr. 40 n'est pas contesté, à raison de trois quarts à la charge du travailleur et d'un quart à celle de l'employeur (art. 106 al. 2 CPC), soit respectivement 8'891 fr. 55 et 2'963 fr. 85. Dans la mesure où ces frais ont été partiellement compensés par l'avance de 10'000 fr. fournie par le travailleur, l'employeur sera condamné à lui rembourser la somme de 1'108 fr. 45 (art. 111 al. 2 CPC) et à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire 1'855 fr. 40. Les chiffres 12, 14 15 et 17 du dispositif du jugement entrepris seront donc modifiés dans ce sens.

E. 12

Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 10'000 fr. (art. 71 RTFMC). Ils seront compensés avec l'avance de frais de même montant opérée par l'employeur, qui reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Il n'y a par ailleurs pas lieu de s'écarter de la répartition appliquée pour les frais de première instance. Le travailleur sera donc condamné à restituer à l'employeur la somme de 7'500 fr. (art. 111 al. 2 CPC). Pour le surplus, il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * *

- 37/38 -

C/2835/2014-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre les chiffres 3 à 10, 12, 14, 15 et 17 du dispositif du jugement rendu le 11 mai 2016 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule les chiffres 3 à 9, 12, 14, 15 et 17 de ce jugement. Cela fait, statuant à nouveau sur ces points : Déboute B_____ de ses conclusions en paiement des sommes de 33'333 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2012, 140'000 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2013, 380'000 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2014 et 1'460'000 euros plus intérêts à 5% l'an dès le 1er décembre 2013. Déboute B_____ de ses conclusions tendant au prononcé de la mainlevée de l'opposition formée par A_____ au commandement de payer, poursuite No 1_____. Condamne B_____ à restituer à A_____ les documents qu'il a produits sous pièces 42, 46, 47, 52, 53, 77 et 78, ainsi que toutes les copies papier en sa possession. Condamne B_____ à restituer à A_____ l'original du certificat de travail établi par cette dernière en date du 17 décembre 2013. Condamne cette dernière à remettre à B_____ un nouveau certificat de travail ayant le même contenu que celui du 17 décembre 2013, complété de la phrase suivante : "A_____ émet des réserves quant à la fiabilité de M. B_____ en termes de confidentialité des données concernant les collaborateurs." Met les frais judiciaires de première instance à raison de 8'891 fr. 55 à la charge de B_____ et de 2'963 fr. 85 à la charge d'A_____. Condamne A_____ à payer 1'108 fr. 45 à B_____ et 1'855 fr. 40 à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

- 38/38 -

C/2835/2014-4 Sur les frais: Arrête les frais judiciaires de l'appel à 10'000 fr. et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais de même montant, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Met ces frais à raison de 7'500 fr. à la charge de B_____ et de 2'500 fr. à la charge d'A_____. Condamne B_____ à rembourser la somme de 7'500 fr. à A_____. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

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.