

GE_GERICHTE CAPH/64/2007 vom 18. April 2007

GE Cour de justice, 2007-04-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_64_2007

FR: GE_GERICHTE CAPH/64/2007 du 18 avril 2007

IT: GE_GERICHTE CAPH/64/2007 del 18 aprile 2007

Regeste

Résumé: La question principale soumise à la Cour consiste à déterminer si les conditions d'exigibilité d'une indemnité de licenciement convenue dans un accord sont réalisées en l'espèce. Le versement de cette indemnité de résiliation est soumis aux conditions alternatives suivantes : 1) le contrat de travail a été résilié avant le 31 décembre 2004, suite à la fermeture ou à la réorganisation de la succursale genevoise. 2) l'employé a démissionné. T soutient que les deux conditions suspensives sont alternativement réalisées, dès lors que, d'une part, il a fait l'objet d'un congé-modification notifié par lettre du 7 décembre 2004 et d'autre part, que E a, de façon contraire aux règles de la bonne foi, empêché l'avènement de la seconde condition suspensive, en différant l'annonce de la vente du groupe à un tiers dans le but de lui faire perdre le bénéfice de l'indemnité de licenciement. Concernant la première condition, T considère que la communication du 7 décembre 2004 faite par E doit être interprétée comme un congé-modification et non comme un transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 al. 1 CO, dès lors qu'elle emportait la modification de deux éléments essentiels de sa collaboration ayant trait à sa rémunération et à son activité exercée. La Cour refuse toutefois cette interprétation et estime que T n'a pas démontré qu'il s'était opposé au transfert de travail qui lui a été notifié le 7 décembre 2004, ni que la nouvelle entité aurait empêché T d'effectuer des opérations de courtage comme auparavant. En outre, T n'a pas non plus démontré que sa rémunération qui était composée d'un fixe et d'un variable sur les revenus générés par la clientèle, aurait été modifiée. Dès lors, la communication du 7 décembre 2004 ne peut être interprétée comme un congé-modification au sens de la jurisprudence, mais s'intègre dans le cadre d'un transfert d'entreprise auquel T a consenti. Quant à la deuxième condition suspensive, la Cour considère que tous les employés du groupe ont été traités de la même façon et ont tous eu connaissance de la décision de la vente du groupe le même jour. Par conséquent, les conditions permettant le versement de l'indemnité convenue ne sont pas réalisées. La Cour confirme ainsi le jugement et déboute T.

Erwägungen

E. 1

Interjetés dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel principal et l'appel incident sont recevables (art. 59 et 61 LJIP).

E. 2

a. La question principale soumise à la Cour d'appel consiste à déterminer si les conditions d'exigibilité de l'indemnité de licenciement convenue dans l'accord du 22 juillet 2003 sont en l'espèce réalisées. Le versement de cette indemnité de résiliation est soumis à la condition que, avant le 31 décembre 2004, le contrat de travail ait été réalisé suite à la fermeture ou à la réorganisation de la succursale genevoise de D___ ou de J___ ou que

l'employé ait démissionné du fait de la vente de D____ ou de J____, ou de leurs activités, à une société ne faisant pas partie du groupe A____.

L'appelant soutient que les deux conditions suspensives convenues dans l'accord du 22 juillet 2003 pour faire naître l'octroi à l'indemnité sont alternativement réalisées dès lors que (i) l'employé a fait l'objet d'un congé modification notifié par lettre du 7 décembre 2004 (ii) l'employeur a, de façon contraire aux règles de la bonne foi, empêché l'avènement de la seconde condition suspensive qui doit dès lors être considérée comme étant réalisée.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 13 -

* COUR D'APPEL *

3a. Un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Un contrat de travail peut aussi prendre fin avec la survenance d'un événement déterminé, si l'accomplissement de la condition dépend de la seule volonté du destinataire de la déclaration de résiliation (condition potestative ; cf. ATF 96 II 52 consid. 2a ; Staehelin, Commentaire zurichois, n° 5 ad. art. 335 CO ; Rehbindler Commentaire bernois, n° 1a ad. art. 335 CO ; Streiff/von Kaenel, Arbeitsvertrag, 5ème édition, n° 3 ad. art. 335 CO).

Lorsque la résiliation est fonction du refus par le travailleur d'accepter une modification des conditions de travail, on est en présence de ce que la doctrine alémanique appelle « Änderungskündigung ». Cette institution n'est pas réglée par le code des obligations ; en droit allemand, elle est régie par le § 2 Kündigungsschutzgesetz (Staehelin, loc. cit., n° 6 ad. art. 335 CO ; Rehbindler, loc.cit., n° 1a ad. art. 335 CO). L'expression « Änderungskündigung est traduite par « résiliation sous réserve de modification » (arrêt non publié du Tribunal fédéral du 14 décembre 1996 dans la cause 4C.463/1995, consid. b/aa). Il s'agit d'une résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées (Staehelin, loc. cit., n° 6 ad. art. 335 CO ; Barth, die Änderungskündigung im Arbeitsrecht, thèse Zürich 1990, p. 22 ; Zimmermann, die Änderungskündigung im Arbeitsvertragsrecht, thèse Bâle 1978, p. 11 ; Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 326-327 qui parle de « congé-modification »). Le congé-modification est ainsi défini comme la résiliation par l'une des parties du contrat de travail pour sa prochaine échéance contractuelle, accompagnée d'une offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées, la modification ne devant entrer en vigueur qu'à l'échéance du délai de résiliation (Wyler, loc.cit., p. 327). Une « résiliation sous réserve de modification » ou « congé- modification » peut aussi avoir lieu dans le cadre d'un transfert d'entreprise (Aubert, La nouvelle réglementation des licenciements collectifs et des transferts d'entreprises, in Journée 1994 de droit du travail et de la sécurité sociale, p. 112).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 14 -

* COUR D'APPEL *

b) Le transfert d'entreprise est régi par les art. 333 et 333a al. 1 CO. Pour qu'il y ait transfert d'entreprise au sens de cette disposition, il suffit que l'exploitation ou une partie de celle-ci soit effectivement poursuivie par le nouveau chef d'entreprise (ATF 123 III 366 consid. 3a ;

Wylér, loc.cit., p. 305). L'exploitation est considérée comme poursuivie en tout ou partie par l'acquéreur lorsqu'elle conserve son identité, c'est-à-dire son organisation et son but (JAR 2000 p. 179 ; Staehelin, loc.cit., n° 6 ad. art. 333 CO ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3ème édition, n° 2 ad. art. 333 CO ; Aubert, loc.cit., p. 87 et ss). Un transfert d'entreprise peut également intervenir dans le cadre d'un échange, une donation, d'un bail à ferme, d'une cession d'usage ou d'un apport à une société (Wylér, loc.cit., p. 308). La loi fédérale sur la fusion, la scission, la transformation et le transfert de patrimoine (LFus) prévoit expressément que le transfert des rapports de travail dans le cadre d'une fusion (art. 27 LFus), d'une scission (art. 49 LFus) ou d'un transfert de patrimoine, (art. 76 LFus) est régi par l'art. 333 CO.

c) Les art. 333 et 333a CO ont été introduits en 1993 dans l'ordre législatif suisse pour tenir compte de la Directive 77/187 CCE du Conseil des Communautés Européennes du 14 février 1977 (ci-après : Directive 1977) concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise (Directive depuis lors modifiée par la nouvelle Directive 01/23/ CE du Conseil de l'Union Européenne du 12 mars 2001). On considère que les art. 333 et 333a CO sont euro-compatibles dans la mesure où la Directive 01/23/ CE ne modifie pas le champ d'application de la précédente Directive 77/187 CCE dont s'est inspiré le législateur suisse pour introduire les arts. 333 et 333a CO et que les tribunaux suisses pourront dès lors valablement simplement s'inspirer de la jurisprudence rendue en droit communautaire (Wylér, loc.cit., p. 295 ; Aubert, loc. cit., p. 109 et ss). En cas de transfert d'entreprise, le droit suisse pose le principe du maintien des rapports de travail qui passent à l'acquéreur avec tous les droits et obligations qui en découlent au jour du transfert, sauf si l'employé s'y oppose. La loi ne précise pas

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 15 -

* COUR D'APPEL *

dans quel délai le travailleur peut faire opposition au transfert et, sauf circonstances particulières, ce délai doit correspondre au temps d'essai applicable au contrat initial (Aubert, Commentaire Romand, N° 8 ad. art. 333a CO). Le maintien des rapports de travail implique, en principe, que les conditions de travail demeurent inchangées, le droit communautaire prévoyant à ce sujet que les rapports de travail sont maintenus tels quels (art. 3 al. 1 de la Directive 1977). Le transfert, en lui-même, ne saurait donc avoir pour conséquence une modification unilatérale des conditions de travail par l'acquéreur. Cela ne signifie pas que ces conditions de travail doivent rester immuables. La Cour de justice des Communautés Européennes a pu juger que, dans la mesure où le droit national permet, en dehors de l'hypothèse d'un transfert d'entreprise, de modifier la relation de travail dans un sens défavorable au travailleur, notamment en ce qui concerne les conditions de rémunération, une telle modification n'est pas exclue en raison du seul fait que l'entreprise a, entre-temps, fait l'objet d'un transfert (Rec. 1991 p. 41-46, Giuseppe d'Urso, cité par Aubert, loc.cit., p.112).

4a. En l'espèce, le transfert des rapports de travail a été notifié à T___ par lettre de E GENÈVE___ du 7 décembre 2004. La communication précitée précisait expressément le transfert des rapports de travail à F___ et précisait que l'employé avait la possibilité de s'opposer à ce transfert. La communication indiquait que, faute d'opposition, le transfert

des rapports de travail interviendrait automatiquement « when the acquisition is concluded ». T___ ne s'est pas opposé au transfert des rapports de travail auprès de F___ ; certes, dans une communication du 8 décembre 2004, il a précisé qu'il n'était pas en mesure d'accepter ou de refuser le système de rémunération prévu par F___ Plan 2005 au titre de conditions salariales présentées dans l'offre de transfert du 7 décembre 2004. Cette situation ne saurait être toutefois être assimilée à une opposition de l'employé au transfert des rapports de service au sens de l'art. 333 al. 1 CO ; d'une part, le travailleur doit clairement notifier son opposition, situation non

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 16 -

* COUR D'APPEL *

réalisée en l'espèce ; d'autre part, l'opposition doit porter sur le transfert des rapports de travail et non sur diverses modalités de la nouvelle collaboration.

Il découle également de la procédure que T___ a continué, après le 7 décembre 2005, à travailler pour son employeur sans manifester une quelconque opposition à la situation présentée le 7 décembre 2004. Il a au demeurant lui-même fixé, à la mi-janvier 2005, ses objectifs professionnels pour le premier semestre 2005. Certes, par la suite, il a notifié le 28 janvier 2005 la dénonciation de son contrat de travail mais cette résiliation ne peut valoir opposition au transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 al. 1 CO. Force est ainsi de constater que l'employé n'a pas fait valoir une opposition au transfert de travail qui lui a été notifié le 7 décembre 2004, et ceci en dépit de la clause contractuelle l'invitant à se déterminer sur le maintien des relations de travail.

b) L'appelant considère que la communication du 7 décembre 2004 doit être interprétée comme un congé-modification (« Änderungskündigung ») dès lors qu'elle emportait la modification de deux éléments essentiels de la collaboration de l'employé ayant trait, d'une part, à sa rémunération et, d'autre part, à l'activité exercée. Selon l'appelant, la situation relèverait ainsi d'un congé modification et non d'un transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 al. 1 CO. La Cour d'appel ne peut suivre cette argumentation. Tout d'abord, s'il est possible qu'un transfert d'entreprise puisse avoir sur le travailleur des effets proches de ceux d'un congé- modification, cela ne permet pas pour autant de faire abstraction des règles spéciales prévues par la loi en cas de transfert d'entreprise. Or, il suffit qu'une partie de l'exploitation soit poursuivie pour qu'il y ait transfert au sens de l'art. 333 CO, situation manifestement réalisée en l'espèce. De plus le transfert des activités à F___ était certes projeté mais n'a pas été concrétisé, E GENÈVE___ ayant continué ses activités de courtage. Au demeurant, même s'il y avait eu transfert effectif des activités de E GENÈVE___ à F___, il ressort des débats que l'activité de T___ aurait été pérennisée. En effet, il n'a pas été établi que le transfert des activités à F___ aurait impliqué la cessation de toute activité de

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 17 -

* COUR D'APPEL *

courtage par cette entité qui aurait nécessairement occasionné une modification de revenus pour l'appelant. La Commission fédérale des banques, consultée sur le projet de l'intimée,

n'a pas émis d'objection à la poursuite des activités de E GENÈVE___ au sens d'une entité bancaire. Il découle également des pièces versées aux débats que, au 31 décembre 2004, les actifs des clients dont l'appelant avait la charge s'élevaient à USD 536'703'402.- répartis sur divers comptes ouverts auprès de F___ alors que les avoirs de clientèle sur des comptes tierces s'élevaient à USD 96'896'332.-, soit 1/5ème de la masse gérée par l'appelant. La Cour d'appel ne peut ainsi retenir que le transfert pressenti des activités de E GENÈVE___ auprès de F___ aurait impliqué une modification de la collaboration de T___ au sein de cette entité qui n'aurait pas été autorisée à effectuer des opérations de courtage. Une telle restriction des activités n'a pas été démontrée en procédure et est contredite par les pièces du dossier, voire par le propre comportement de l'appelant qui a rejoint en février 2005 la banque K___ en y transférant une grande partie de la clientèle traitée auparavant auprès de l'intimé sans que cette situation ne constitue une objection dirimante à son activité. La Cour d'appel ne peut ainsi retenir le fait que le transfert pressenti des activités auprès de F___ aurait modifié la collaboration de T___ en l'empêchant d'exercer l'activité de conseiller à la clientèle.

Pour les mêmes motifs, la Cour d'appel ne peut également retenir que le transfert des activités auprès de F___ aurait impliqué une modification de la rémunération de l'appelant qui était composée d'un fixe et d'un variable sur les revenus générés par la clientèle traitée par T___. En effet, il n'a pas été démontré que la nouvelle entité aurait été empêchée d'effectuer des opérations de courtage impliquant une diminution drastique de la rémunération allouée à T___. De plus, les conditions proposées dans la communication du 7 décembre 2004 reprennent les avantages offerts précédemment à T___, quelques fois en les améliorant, de telle sorte que la Cour d'appel ne peut considérer que cette communication consigne des modifications substantielles des conditions de travail précédemment convenues avec l'employé.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 18 -

* COUR D'APPEL *

La communication du 7 décembre 2004 ne peut donc être interprétée comme un congé-modification au sens de la jurisprudence précitée mais s'intègre dans le cadre d'un transfert d'entreprise auquel T___ a consenti. Enfin, à l'instar de l'appréciation des premiers juges, la Cour d'appel relèvera que l'argumentation aujourd'hui développée par l'appelant se heurte à son propre comportement puisqu'il a lui-même résilié les rapports de service à la fin février 2005 pour le 31 mai 2005 sans soutenir – du moins à l'époque – qu'il était au bénéfice d'un congé-modification notifié le 7 décembre 2004 pour le 31 mars 2005.

En conclusion, l'appelant ne peut invoquer une résiliation des rapports de service intervenus avant le 31 décembre 2004 qui justifierait l'octroi de l'indemnité de licenciement convenue en janvier 2003.

E. 5

L'appelant relève que la seconde condition suspensive consignée dans l'accord du 22 juillet 2003 (clause de physionomie) serait en l'espèce réalisée au motif que, de façon contraire aux règles de la bonne foi, l'intimée aurait différé l'annonce de la vente du groupe à un tiers dans le but de faire perdre à l'employé le bénéfice de l'indemnité de licenciement. Il invoque à ce sujet le bénéfice de l'art. 156 al. 1 CO.

a) Selon cette disposition, la condition est réputée accomplie quand l'une des parties en a empêché l'avènement au mépris des règles de la bonne foi (art. 156 al.1 CO). Cette disposition implique, d'une part, le comportement répréhensible d'une personne liée par l'expectative renforcée et, d'autre part, un comportement contraire aux règles de la bonne foi, violait le principe de la confiance réciproque sans nécessairement être intentionnel (ATF 117 II 273 = JT 1992 I 250). Les limites du comportement autorisé ou interdit dépend d'une analyse des circonstances concrètes mais également de la nature de la condition envisagée. La doctrine retient qu'il faut se garder d'interpréter trop largement l'art. 156 CO ; en

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 19 -

* COUR D'APPEL *

effet, en convenant d'une condition, les parties ont pris en compte l'existence d'un risque qu'elles doivent assumer. Elles n'ont en effet pas d'obligation de favoriser l'avènement de la condition (SJ 1988 158 s ; Pichonnaz, Commentaire Romand, N° 15 ad. art. 156 CO ; Engel, Traité des obligations en droit suisse, 3ème édition, p. 855)

b) En l'espèce, le groupe A___, le groupe international disposant diverses filiales ou bureaux de représentation dans le monde entier, a décidé, en interne, le 15 décembre 2004, de vendre sa participation dans le groupe F___ à une entité tierce. Cette information n'est restée à l'époque connue que d'un cercle restreint de membres dirigeants du groupe A___ aux Etats-Unis et n'a pas été immédiatement communiquée aux employés du groupe, quelles que soient leur activité et leur localisation. Cette information n'est devenue publique que lors de sa communication à la Securities and Exchange Commission américaine le 4 février 2005. C'est également à cette date que les employés, y compris T___, ont eu connaissance de cette décision.

Au moment de cette annonce, le groupe A___ n'était pas en négociation avec une entité tierce sur la cession des activités de F___ . Ces négociations avec le groupe bancaire H___ n'ont été initiées qu'en avril 2005, la transaction ayant été conclue le 30 juin 2005 et le closing étant intervenu le 3 octobre 2005.

On ne voit pas dans le comportement de l'intimée une violation des règles de la bonne foi pour ne pas avoir informé l'ensemble des employés du groupe, localisés dans le monde entier, de la décision de principe prise à la mi-décembre 2004 de se séparer des activités de F___ . La communication de cette annonce n'a pas été volontairement différée pour empêcher T___ de bénéficier de l'indemnité de résiliation puisque tous les employés du groupe ont été traités de la même façon et ont tous eu connaissance de cette décision le 4 février 2005. Au demeurant, à l'époque, l'identité du groupe tiers n'était pas connue de telle sorte que la clause de physionomie convenue dans l'accord de juillet 2003 paraissait difficilement

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 20 -

* COUR D'APPEL *

pouvoir être invoquée par T___ . La Cour d'appel relève d'ailleurs que, ayant été informée le 4 février 2005 de la vente du groupe F___ par A___, l'appelant n'a pas invoqué cette

circonstance pour justifier une fin des rapports de service avec son employeur, sa nouvelle activité auprès de K___ étant le seul motif de la résiliation des rapports de travail avec l'intimée.

La Cour d'appel retient ainsi que les conditions d'exigibilité de l'octroi d'une indemnité de licenciement convenue le 22 juillet 2003 ne sont pas réalisées en l'espèce. Le jugement sera ainsi confirmé sur ce point.

E. 6

L'appelant fait valoir une prétention en dommage-intérêts à l'encontre E GENÈVE___ et de E2___, fondée sur l'article 41 CO, tendant au remboursement d'une somme de CHF 48'525.50 correspondant aux frais d'avocat déboursés avant l'intentat de la procédure prudhomale. Le Tribunal des Prudhommes a rejeté cette prétention au motif que la procédure prudhomale ne connaît pas la prise en charge de dépens, hormis les cas spécifiquement prévus par la loi et non réalisés en l'espèce. La réclamation de l'appelant méconnaît les principes qui régissent l'illicéité dans le domaine de la responsabilité civile. On cherche en vain dans le dossier la trace d'un acte illicite, soit la violation d'une norme objective de comportement, de droit écrit ou non écrit, destinée à protéger les biens individuels ou particuliers, qui aurait été violée en l'espèce par E2___ et ou par les organes de E GENÈVE___ . Le fait de ne pas avoir annoncé à l'ensemble des employés du groupe, le 15 décembre 2004, la décision interne des dirigeants du groupe A___ de se séparer des activités de F___ ne saurait constituer la commission d'un acte illicite au sens de l'article 41 al. 1 CO. Il a, en effet, été exposé que les responsables de E GENÈVE___ – qui, d'ailleurs, pour la plupart n'étaient pas informés de la décision interne intervenue le 15 décembre 2004 – n'avaient pas sciemment caché à T___ cette décision de principe dans le but de l'empêcher de faire valoir sa prétention en paiement d'une indemnité de résiliation. Faute d'un

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 21 -

* COUR D'APPEL *

comportement illicite, la prétention en dommage-intérêts de l'appelant ne peut être retenue.

E. 7

Dans son appel incident, l'intimée fait valoir une prétention reconventionnelle tendant au paiement de CHF 2'727'000.- à titre de réparation du préjudice subi à la suite de la fermeture des comptes par des clients sollicités activement ou détournés par T___ . E GENÈVE invoque ainsi la violation du devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO) qui justifierait la mise en œuvre de la responsabilité de l'employé au sens de l'art. 321e al. 1 CO. Le Tribunal des Prud'hommes a rejeté cette prétention au motif que la preuve du comportement critiquable de l'employé n'avait pas été rapportée, l'employeur n'ayant pas établi que les clients avaient été activement détournés par T___ . Force est de constater que l'appel incident n'apporte aucun élément nouveau qui permettrait de démontrer, notamment à l'aide du témoignage des clients concernés, que T___ se serait livré à un détournement actif de la clientèle dont il avait la charge chez son précédent employeur et aurait ainsi enfreint son devoir de fidélité. Les relations particulières que le conseiller entretenait avec cette clientèle, ses compétences professionnelles reconnues sans réserve par l'intimée et la qualité du nouvel employeur de l'appelant sont, aux yeux de la Cour d'appel, suffisants

pour justifier que les clients aient suivi « leur » gestionnaire auprès de son nouvel employeur, sans que ce dernier ait pu se livrer à des agissements illicites propres à détourner la clientèle de l'intimée. Il est au demeurant fréquent de voir des clients quitter une banque de leur propre gré suite au départ du gestionnaire traitant leur dossier lorsque ce gestionnaire s'est occupé de la gestion de leur fortune pendant de nombreuses années et qu'un rapport confiance particulier, souvent doublé de rapports d'amitié, s'est ainsi établi. Des départs de clients suite au départ du gestionnaire ne rend donc pas à lui seul suffisamment vraisemblable que ce dernier aurait incité ces clients, par un comportement actif, à transférer leurs avoirs ailleurs. Ainsi, le fait que les clients aient, dès le commencement d'activité de T___ chez K___, sollicité le transfert de leurs avoirs auprès de ce nouvel

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 22 -

* COUR D'APPEL *

établissement n'est pas suffisant pour démontrer que l'appelant aurait activement démarché la clientèle ou entrepris une campagne de dénigrement à l'encontre de son précédent employeur. Faute d'éléments complémentaires, la Cour d'appel ne peut ainsi retenir un comportement contraire au droit de T___ qui pourrait faire naître à son encontre une prétention en dommage-intérêts de l'intimée.

E. 8

E GENÈVE___ réclame en outre, dans le cadre de son appel incident, la condamnation de T___ à lui payer la somme de CHF 579'134.10 à titre de remboursement du bonus 2004 payé le 25 février 2005.

Le plan de rémunération de F___ 2004 et 2005 prévoit que le bonus n'est payé que pour autant que le contrat de travail n'ait pas été résilié par une partie contractante au moment du paiement.

Cette condition est, en l'espèce, réalisée puisque T___ a perçu le bonus litigieux le 25 février 2005 alors qu'il était à cette date toujours sous contrat de travail et qu'aucune résiliation n'avait encore été notifiée. Ce n'est que le 28 janvier 2005, certes immédiatement après la perception du bonus, que T___ a notifié la fin de ses rapports de service avec l'intimée pour le 31 mai 2005. Cette dernière voit dans ce comportement une situation qui ne rendrait pas l'employé éligible pour le bonus et autoriserait l'employeur à en réclamer la restitution. On ne voit pas la base légale qui sous-tendrait la prétention de l'intimée qui n'invoque au demeurant pas le bénéfice des dispositions sur l'enrichissement illégitime pour justifier sa réclamation, étant précisé que le bonus tendait en l'espèce à récompenser une performance passée, réalisée par l'employé.

Dans la mesure où les conditions d'octroi du bonus étaient réalisées, T___ pouvait ainsi prétendre au paiement du bonus 2004 et la prétention de l'intimée sera sur ce point écartée.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/8964/2005 - 4 - 23 -

* COUR D'APPEL *

E. 9

En définitive, le jugement au Tribunal des Prudhommes sera intégralement confirmé, l'appel principal et l'appel incident étant rejetés.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.