

# **GE\_GERICHTE CAPH/75/2015 vom 12. Mai 2015**

GE Cour de justice, 2015-05-12, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_75\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_75_2015)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/75/2015 du 12 mai 2015

IT: GE\_GERICHTE CAPH/75/2015 del 12 maggio 2015

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. La valeur litigieuse était de 104'167 fr. devant l'instance précédente, de sorte que la voie de l'appel est ouverte. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, l'appel, qui respecte les dispositions légales précitées, est recevable.

### **E. 2**

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2314 et 2416) dans les limites posées par la maximes des débats (art.55 al.1 CPC) et de disposition (art. 58 al.1 CPC) applicables à la présente cause, laquelle est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al.1 a contrario CPC), dans la mesure où elle porte sur une cause dont la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr.

### **E. 3**

L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir recueilli les éléments nécessaires avant de juger le litige et sollicite à nouveau la production des pièces permettant le calcul de la part variable de son salaire, soit notamment les bilans, les comptes de pertes et profits, les contrats conclus, les budgets, les ventes nettes, les contributions marginales, l'indicateur EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization, soit les revenus avant soustraction des intérêts, impôts, dotations aux amortissements et provisions sur immobilisations) les prévisions de cash-flow pour les années de 2010 à 2012. Il soutient que les pièces produites ne comprendraient pas les critères précis en fonction desquels la part variable de son salaire était contractuellement due et qu'un tableau ne serait pas révisé.

#### **E. 3.1**

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. accorde aux parties le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à leur détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves et de se déterminer à leur propos (ATF 136 I 265 consid. 3.2, 135 II 286 consid. 5.1, 129 II 497 consid. 2.2). Cette garantie inclut le droit à l'administration des preuves valablement offertes, à moins que le fait à prouver ne soit dépourvu de pertinence ou que la preuve apparaisse manifestement inapte à la révélation de la vérité. Par ailleurs, le juge est autorisé à effectuer une appréciation anticipée des preuves déjà disponibles et, s'il peut admettre de façon exempte d'arbitraire qu'une preuve supplémentaire offerte par une partie serait impropre à ébranler sa conviction, refuser

d'administrer cette preuve (ATF 136 I 229 consid. 5.3, 131 I 153 consid. 3, 130 II

- 8/12 -

C/20709/2012-2 425 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_481/2013 du 26 mars 2013 consid. 3.2.1.1).

### **E. 3.2**

En l'espèce, le Tribunal a considéré que les pièces fournies, à savoir le contrat de travail, les bilans et les comptes de pertes et profits de la société pour les années 2009 à 2012, ainsi que les budgets pour les années 2010 à 2012 étaient suffisants pour trancher la question qui lui était soumise. Les bilans et les comptes de pertes et profits versés contiennent en effet, comme le relève l'intimée dans sa réponse, les chiffres des ventes nettes sous la rubrique "total produits d'exploitation", l'indicateur EBITDA figure sous le poste "résultat d'exploitation avant intérêts, impôts et amortissements", l'indicateur prévisions de cash-flow est également présent dans les bilans sous le poste "Fonds étrangers à long terme". Enfin la contribution marginale se calcule en soustrayant "le coût des matières premières et produits semi-finis", le coût des "emballages" et les "frais de personnel" au poste "Total produits d'exploitation". Par ailleurs, l'argument de l'appelant consistant à dire que le Tribunal a violé le droit à la preuve parce qu'il n'a pas requis que le tableau des budgets (pièce 9 intimée) soit révisé par un organe de contrôle, tombe à faux. En effet, on ne discerne pas, et l'appelante ne le précise pas, quelle règle commanderait que les budgets des entreprises fassent l'objet d'un contrôle particulier. Il résulte de ce qui précède que le Tribunal était en possession de tous les éléments cités dans l'annexe au contrat de travail, à l'exception de l'indicateur des objectifs personnels (lesquels seront examinés au point suivant), de sorte qu'en rejetant les réquisitions de preuves, il n'a pas violé le droit de l'appelant. La situation n'est pas différente en appel, si bien qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la conclusion préparatoire de l'appelant.

### **E. 4**

L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'il n'avait pas droit à la part variable de son salaire prévue par l'annexe du contrat de travail.

#### **E. 4.1**

Selon l'art. 322a CO, si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus. L'allocation, par l'employeur, d'une rémunération variable à son employé, a généralement pour but d'inciter ce dernier à améliorer sa prestation et à atteindre des objectifs prédéterminés (DANTHE, op. cit., n° 17 ad art. 332 CO).

##### **E. 4.1.1**

Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d CO).

- 9/12 -

C/20709/2012-2 La gratification (art. 322d CO) est une rétribution spéciale. Elle se distingue du salaire (art. 322 CO) par le fait qu'elle s'ajoute à celui-ci et dépend toujours,

dans une certaine mesure, de la volonté de l'employeur. Tel est le cas si ce dernier dispose, au moins au stade de la fixation du montant, d'un pouvoir d'appréciation (ATF 139 III 155 consid. 3.1 = JdT 2013 I 372). Lorsque les objectifs sont définis ou convenus à l'avance, qu'ils se rapportent à des critères objectifs (par exemple résultat de l'entreprise, chiffre d'affaire) ou propres au travailleur (par exemple performance individuelle, évaluation), le travailleur a droit à la rémunération variable si les résultats sont atteints. Dans cette hypothèse, l'employeur n'a pas de liberté d'appréciation. Ce type de rémunération ne constitue pas une gratification, mais un salaire (DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 17-18 ad art. 332d CO).

#### **E. 4.1.2**

En cas de litige sur l'interprétation d'un accord de volonté, 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 (art. 18 al. 1 CO). La recherche de la commune et réelle intention des parties s'effectue notamment sur la base d'indices (arrêt du Tribunal fédéral du 22 septembre 1999 consid. 1c = SJ 2000 I 305). Constituent de tels indices, les circonstances survenues postérieurement à la conclusion du contrat, notamment le comportement des parties (ATF 132 III 626 consid. 3.1; ATF 118 II 365 consid. 1; arrêt du Tribunal fédéral 4C.484/1994 consid. 3a = SJ 1996 p. 549). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leur volonté intime diverge, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance; il doit donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, l'annexe au contrat de travail relative à la rémunération basait les objectifs donnant droit au versement de la part variable du salaire sur différents observateurs économiques ainsi que sur les performances personnelles de l'appelant. Les objectifs personnels qualitatifs de l'appelant étaient précisés dans une annexe au contrat, signée par celui-ci le 12 mars 2010. Cette annexe était claire quant aux objectifs du poste, qui consistaient notamment à développer la société ainsi que la stratégie commerciale, à mettre en œuvre la vente de détail avec le "nouveau modèle" et à développer les canaux de distribution non intégrés. Contrairement à l'avis de l'employé, le document en question semble avoir été rédigé spécifiquement pour son poste puisqu'il est notamment fait mention à la boutique de Genève ouverte en 2010.

- 10/12 -

C/20709/2012-2 Il résulte des éléments précités que la rémunération variable prévue par le contrat devait être payée si les objectifs étaient atteints. Le contrat de travail prévoyait que les objectifs devaient être définis d'un commun accord, par rapport au budget, au moins pour 2010. Or, les objectifs n'ont été ni fixés en 2010, ni par la suite. Il n'apparaît cependant pas que l'employeur ait empêché l'avènement d'une condition au mépris des règles de la bonne foi (art. 156 CO). En effet, l'appelant ne s'est plaint qu'à une reprise, en décembre 2010, de ce que ses objectifs n'avaient pas été fixés et une réunion entre l'appelant et son supérieur hiérarchique a eu lieu le 6 janvier 2011 pour discuter de ce sujet. Les parties semblent, par la suite, s'être accordées sur le fait que les objectifs économiques devaient être considérés comme atteints si les budgets annuels des ventes l'étaient. Or, il apparaît que ces

budgets n'ont jamais été atteints. Même en supposant que lesdits budgets étaient irréalistes, il n'en est pas moins constant que les ventes ont accusé une baisse importante alors que l'employé était en poste, poste dont le but était précisément de développer les ventes de l'entreprise. On ne saurait dans ces conditions admettre que les objectifs économiques donnant droit au bonus étaient atteints pour les années 2010 et 2011. En 2012, les ventes ont certes augmenté par rapport à 2011 mais n'ont toujours pas atteint l'objectif budgété qui ne semble pas être irréaliste et dont la non réalisation ne peut pas être expliquée par les problèmes liés au changement de gamme de produits en 2010. Pour ces motifs déjà, l'appelant n'aurait pas droit à la rémunération variable. En outre, le témoin E \_\_\_\_\_ a déclaré que ce n'est que quelques mois après le départ de l'appelant qu'une hausse des ventes a pu être constatée. Aucun élément du dossier ne permet de remettre en cause ce témoignage. Il apparaît donc que la hausse des ventes en 2012 ne peut pas être attribuée à l'appelant qui n'a travaillé que les quatre premiers mois de l'année. Vu ces éléments, les objectifs économiques n'ont non plus pas été atteints en 2012 et l'appelant ne peut prétendre au versement de la rémunération variable prévue par l'annexe à son contrat de travail. Par surcroît de moyens, on relèvera que les objectifs qualitatifs personnels tels que définis dans la deuxième annexe au contrat de travail, n'ont pas été atteints. En effet, l'évaluation annuelle de l'appelant pour l'année 2011 n'était pas bonne. Il ressort de celle-ci que l'appelant avait des difficultés d'adaptation aux enjeux et au contexte, le management des collaborateurs a été jugé mauvais et l'appelant ne répondait pas entièrement aux objectifs globaux de sa fonction. S'agissant particulièrement de ses compétences professionnelles nécessaires et requises pour le poste, il apparaît que l'appelant avait des difficultés à aborder des nouveaux circuits et clients. L'appelant affirme que cette évaluation aurait été biaisée du fait des mauvaises relations qu'il entretenait avec l'auteur de celui-ci, C \_\_\_\_\_. Or, ainsi que cela résulte des déclarations du précité, celui-ci était capable de nuancer

- 11/12 -

C/20709/2012-2 son opinion, et l'appelant, qui affirme n'avoir pas contresigné le document pour marquer son opposition, n'a pas clairement exprimé son désaccord par la suite, à teneur du dossier. Les témoignages recueillis permettent, au demeurant, de corroborer cette évaluation: Le témoin E \_\_\_\_\_, a reproché sans détours à l'appelant les mauvais résultats économiques de la société entre 2010 et 2011; peu importe, contrairement à l'avis de l'appelant, que ce témoin n'ait pas été à Genève, s'agissant de l'analyse de chiffres. Le témoin C \_\_\_\_\_, bien que faisant reposer la baisse des ventes sur l'ensemble de l'équipe dirigeante, a néanmoins déclaré que l'appelant avait sa part de responsabilité dans les mauvais résultats de l'entreprise car il avait mal évalué la clientèle prospectée et l'engagement que cela impliquait auprès de l'entreprise ainsi que la réorganisation de l'équipe. Enfin, le témoin D \_\_\_\_\_ ne s'est pas prononcé sur la qualité du travail de l'appelant. Celui-ci avait uniquement critiqué l'évaluation des budgets annuels de la société qui selon lui étaient irréalisables. Certes, le contenu du certificat de travail du 5 février 2012 apparaît en relative contradiction avec ce qui précède. Cependant, ce document, à la rédaction peu précise, est par nature libellé de manière favorable à l'employé, sauf circonstances particulières (tel un licenciement avec effet immédiat) non alléguées en l'espèce, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y accorder complet crédit. La Cour considère à la lumière des éléments susmentionnés et à l'instar des premiers juges, que l'appelant n'a pas droit à la part variable de son salaire. Le jugement de première instance sera dès lors confirmé.

## E. 5

Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 1'000 fr. seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC - E 1 05.10).

Les frais seront compensés par l'avance effectuée par l'appelant qui reste acquise à l'état de Genève. Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 12/12 -

C/20709/2012-2 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 10 novembre 2014 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/410/2014 rendu le 9 octobre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20709/2012-2. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires à 1'000 fr. Les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance effectuée par celui-ci qui reste acquise à l'état de Genève. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Kasum VELII, juge salarié; 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.