

GE_GERICHTE CAPH/98/2017 vom 11. Juli 2017

GE Cour de justice, 2017-07-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_98_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/98/2017 du 11 juillet 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/98/2017 del 11 luglio 2017

Erwägungen

E. 1.1

Compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions et du caractère final de la décision entreprise, la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Ecrit et motivé, l'appel doit être 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 matière de contrat de travail, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice est l'instance d'appel compétente à Genève pour connaître d'un appel dirigé contre un jugement du Tribunal des prud'hommes (art. 124 let. a LOJ).

E. 1.2

Introduit selon la forme prescrite par la loi et en temps utile auprès de l'instance compétente, l'appel est recevable.

- 17/27 -

C/8978/2015-3

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose ainsi d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

E. 1.4

Dans la mesure où la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats (art. 55 al. 1, et 247 al. 2 lit. b ch. 2 CPC a contrario) et la maxime de disposition (art. 58 al. 1 CPC), s'appliquent au présent cas.

E. 2

A titre préalable, l'appelant sollicite de l'intimée la production des comptes de la société, permettant d'établir le montant du bonus réclamé.

E. 2.1

Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves. Cette disposition ne confère pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve découle de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas une

appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut en particulier rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. L'instance d'appel peut ainsi refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le Tribunal, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625 consid. 2.3; 138 III 374 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_851/2015 du 23 mars 2016 consid. 3.1).

E. 2.2

En l'occurrence, compte tenu des développements qui vont suivre, il ne se justifie pas d'ordonner à l'intimée de produire ses comptes, ceux-ci n'étant pas déterminants pour l'issue du litige.

La cause est dès lors en état d'être jugée.

E. 3

L'appelant reproche en premier lieu au Tribunal des prud'hommes une mauvaise application du droit, celui-ci ayant qualifié le bonus de gratification, alors que la réelle et commune intention des parties avait porté sur le versement d'un salaire variable, ce que l'intimée conteste. L'appelant fait en second lieu grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu que le bonus était déterminé, voire déterminable. L'intimée soutient pour sa part que le bonus était entièrement discrétionnaire.

- 18/27 -

C/8978/2015-3

E. 3.1

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 s. 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 (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1 et les arrêts cités). Pour qualifier un bonus dans un cas d'espèce, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties (cf. art. 1 CO; ATF 141 III 405 consid. 4.1).

Pour déterminer ce que les parties voulaient, le juge doit recourir en premier lieu à l'interprétation subjective, c'est-à-dire rechercher la réelle et commune intention des parties, le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir (art. 18 al. 1 CO; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2.; 626 consid. 3.1; 131 III 606 consid. 4.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 118 II 365 consid. 1; 112 II 337 consid. 4a).

Ce n'est que si le juge 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) - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 5C.252/2004 du 30 mai 2005 consid. 4.3) - qu'il doit recourir à l'interprétation objective, à savoir 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 (application du principe de la confiance; ATF 132 III 268 consid. 2.3.2, 626 consid. 3.1), en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). Ce principe permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 130 III 417 consid. 3.2; 129 III 118 consid. 2.5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_205/2016 du 23 juin 2016 consid. 2.1). Selon l'interprétation des manifestations de volonté des parties, un bonus peut être qualifié de gratification au sens de l'art. 322d CO ou d'élément du salaire au sens de l'art. 322 CO.

- 19/27 -

C/8978/2015-3

La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel (art. 322d al. 1 CO). A la différence du salaire, la gratification dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur; en d'autres termes, le principe et/ou le montant de la gratification sont laissés à l'appréciation de l'employeur. Ainsi, un bonus dont le montant est déterminé à l'avance par les parties ou dépend de critères objectifs prédéterminés conventionnellement, comme le chiffre d'affaires (cf. art. 322a CO), ne doit pas être considéré comme une gratification, mais comme un élément du salaire, que l'employeur est tenu de verser à l'employé (ATF 142 III 381 consid. 2.1 p. 383; 141 III 407 consid. 4.2.1 et 4.2.2; 139 III 155 consid. 3.1; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.1). Si le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si les parties se sont entendues simplement sur le principe d'une gratification, l'employeur est tenu de la verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2). Les parties peuvent convenir du versement d'une gratification par actes concluants; ainsi la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver le caractère facultatif (ATF 131 III 615 consid. 5.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.1; 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.1).

En l'absence d'un accord explicite, la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif (ATF 131 III 615 consid. 5.2 p. 620; 129 III 276 consid. 2 p. 278 in fine; arrêt du Tribunal fédéral 4A_502/2010 du 1er décembre 2010 consid. 2.1.2).

Selon les circonstances, la gratification peut être due même si, d'année en année, l'employeur a réservé le caractère facultatif du versement (ATF 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_502/2010 du 1er décembre 2010 consid. 2.1.2). Il a été ainsi

admis qu'un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies ("jahrzehntelang") sans que l'employeur ne fasse jamais usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou des mauvaises prestations du collaborateur (ATF 129 III 276 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2). L'application du critère de l'accessoriété peut également enlever toute portée à une réserve formulée par l'employeur. En effet, la gratification doit rester accessoire par rapport au salaire (art. 322 s. CO); elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Ainsi, un bonus qui n'est ni déterminé

- 20/27 -

C/8978/2015-3 ni objectivement déterminable peut exceptionnellement être considéré comme un élément du salaire. En cas de revenus moyens et supérieurs, un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier doit, s'il est versé régulièrement, être considéré comme un élément (variable) du salaire. En cas de revenus modestes, un bonus proportionnellement moins élevé peut déjà avoir le caractère d'un salaire variable (ATF 142 III 381 consid. 2.2.1, 456 consid. 3.1; 141 III 407 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). Il n'y a pas lieu de chiffrer de manière générale la proportion entre salaire convenu et bonus laissé à l'appréciation de l'employeur; les circonstances du cas particulier sont toujours déterminantes (ATF 142 III 381 consid. 2.2.1). Cette exception n'est pas valable pour les très hauts revenus: le bonus reste alors une gratification, dépendant du bon vouloir de l'employeur (ATF 142 III 381 consid. 2.2.2, 456 consid. 3.2; 141 III 407 consid. 4.3.2 p. 409; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.1).

E. 3.2

Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Une rémunération est objectivement déterminable lorsqu'elle ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur. Cela est le cas lorsque l'employé a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation (art. 322a CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2). L'employeur doit alors 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. L'engagement (contractuel) de l'employeur à verser à son employé une rémunération déterminée (ou objectivement déterminable) à titre de salaire peut résulter de l'accord conclu initialement (au début de la relation contractuelle) entre les parties ou celles-ci peuvent en convenir postérieurement, au cours de la relation contractuelle (ATF 129 III 276 consid. 2). 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 manoeuvre de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.2.2), en ce sens que la part de l'employé au résultat de l'entreprise n'est pas fixée contractuellement ou encore dépend de l'appréciation (subjective), par l'employeur, de la prestation de travail fournie par l'employé (ATF 139 III 155 consid. 3.1). Lorsque le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, il doit être qualifié de gratification. Ce n'est que dans ce cas que le critère (indépendant de celui visant à qualifier, dans un premier temps, le bonus) de l'accessoriété peut

- 21/27 -

C/8978/2015-3 trouver application et, le cas échéant, qu'il s'imposera de requalifier le bonus en salaire (sous l'angle du très haut revenu, cf. ATF 141 III 407 consid. 5.3.1).

Le critère de l'accessoriété est appliqué de manière différenciée selon l'importance du revenu de l'employé, par quoi il faut entendre la rémunération totale perçue de l'employeur durant l'année (ATF 141 III 407 consid. 4.3).

En cas de revenus moyens et supérieurs, le Tribunal fédéral a estimé qu'un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être, par exception à la règle de la liberté contractuelle, considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. La gratification (art. 322d CO) doit en effet rester accessoire par rapport au salaire (art. 322 s. CO); elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur, le but visé par la jurisprudence étant de répondre au besoin de protection du travailleur (ATF 142 III 456 consid. 3.1; 141 III 407 consid. 4.3.2 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2.1).

En cas de revenus modestes, un bonus proportionnellement moins élevé peut déjà avoir le caractère d'un salaire variable (ATF 142 III 381 consid. 2.2.1; 456 consid. 3.1; 141 III 407 consid. 4.3. et les arrêts cités).

En revanche, lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, il n'y a pas lieu d'admettre une exception à la règle de la liberté contractuelle (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 142 III 381 consid. 2.2.1; 456 consid. 3.1; 141 III 407 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2.2).

Si la rémunération totale de l'employé dépasse le seuil du très haut revenu, il n'y a pas lieu de qualifier le bonus de salaire, le critère de l'accessoriété n'étant pas applicable. En revanche, si la rémunération totale de l'employé n'atteint pas ce seuil, le critère de l'accessoriété s'applique et, sur cette base, une requalification (partielle ou totale) du bonus doit intervenir (nullité partielle; ATF 141 III 407 consid. 5.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2.2).

Le revenu d'un employé doit être qualifié de " très haut ", lorsque sa rémunération totale équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé) ((ATF 141 III 407 consid. 5.3. et 5.4 p. 412 ss; ATF 142 III 381 consid. 2.2.2 p. 384, 456 consid. 3.2). ATF 141 III 407 consid. 5).

- 22/27 -

C/8978/2015-3

La jurisprudence étant fondée sur l'existence (ou l'absence) d'un besoin de protection de l'employé, il s'impose de tenir compte de la rémunération (effective) de l'employé qui est représentative des revenus qu'il a régulièrement perçus. En règle générale, on prendra en considération les revenus effectivement perçus par l'employé durant l'année (ATF 142 III 456 consid. 3.2, 381 consid. 2.2 à 2.4; 141 III 407 consid. 5.3 et 5.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2.2). Exceptionnellement,

la représentativité sera toutefois mieux assurée si l'on tient compte de la rémunération effectivement perçue durant la période litigieuse. La prise en considération de cette période sera en particulier plus adaptée lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, l'employé a exercé son activité professionnelle seulement pendant quelques mois durant la seconde année litigieuse (ATF 142 III 456 consid. 3.2 et les arrêts cités; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1 à 4.3).

E. 3.3

Dans le présent cas, il convient en premier lieu de déterminer si les parties étaient convenues de ce que l'appelant percevrait un bonus, soit un salaire variable.

E. 3.3.1

L'appelant soutient en effet tout d'abord qu'il n'aurait pas conclu le contrat de travail avec l'intimée, si le versement dudit bonus n'avait pas constitué un élément de son salaire, ce que l'intimée conteste.

S'agissant de l'allégation de l'appelant selon laquelle le paiement du bonus était une condition essentielle du contrat de travail, la Cour relève que cette affirmation n'est étayée par aucune pièce du dossier. En particulier, l'appelant n'a produit aucun titre démontrant que des pourparlers seraient intervenus entre les parties avant la conclusion du contrat, ni que l'appelant aurait indiqué à l'intimée que le paiement du bonus constituait un élément cardinal du contrat à conclure. Cet élément ne résulte pas non plus des enquêtes diligentées par les premiers juges.

Le contrat de travail prévoit de manière indubitable le versement d'un salaire annuel, versé en treize mensualités. Quant au chiffre 2 dudit contrat, il prévoit le versement d'un bonus annuel en fonction de la performance. La performance réalisée était mesurée sur la base des pertes et profits de l'entreprise ainsi que les buts et objectifs convenus par les parties. A teneur du manuel de l'employé, faisant partie intégrante du contrat de travail, ce que les parties ne contestent pas en tant que tel, la prime annuelle était fonction de la performance de l'entreprise et de la rentabilité, ainsi que de la performance individuelle de l'employé (art. 2.4.1) et son paiement, y compris et non limité à son montant, était à la seule discrétion du conseil d'administration et de la direction de la société (art. 2.4.2). Tous les bonus donnés par la compagnie ne pouvaient créer un précédent pour tous paiements de bonus à venir et il n'y avait aucun droit juridique sur le paiement

- 23/27 -

C/8978/2015-3 (art. 2.4.3). Le caractère discrétionnaire du bonus est encore rappelé à l'art. 2.4.4. dudit manuel.

Il n'est pas contesté que l'intimée ne fixait pas d'objectif à ses employés, et ce quand bien même le contrat de travail prévoyait que le bonus annuel était versé en fonction de ladite performance. L'appelant n'a d'ailleurs pas allégué, dans sa demande en paiement du 7 juillet 2015, que l'intimée lui aurait fixé des buts à atteindre, ni que les objectifs auraient été atteints. L'évaluation effectuée par le biais du système Oracle ne modifie pas cette appréciation, celui-ci ne fixant pas d'objectif précis, mais permettant d'évaluer le comportement et le travail effectué par chaque travailleur.

Il ressort par ailleurs des enquêtes que l'octroi d'un bonus dépendait de plusieurs facteurs cumulatifs, notamment des objectifs de l'employé, mais également sur les critères décidés

par le management de l'intimée (témoins K_____ et H_____). Ce dernier témoin a, en particulier, précisé qu'il décidait lui-même du montant du bonus, qui était discrétionnaire, lequel était calculé sur la base de la performance individuelle dans le contexte du travail avec l'équipe, par rapport à l'appréciation des administrateurs et parfois également sur des "sentiments". Lorsque ce témoin parlait aux employés de bonus, il mentionnait à chaque fois la performance de la compagnie, le marché, le compte de pertes et profits en général, les objectifs, etc. (témoin H_____). Quant au témoin G_____, elle a affirmé que les bonus étaient discrétionnaires et que le bonus n'était pas garanti. Celui-ci était à l'entière discrétion de H_____ (témoin G_____).

Par ailleurs, et comme l'a retenu à bon droit le Tribunal, l'appelant n'a ni allégué ni prouvé que le versement d'un bonus était la règle au sein de l'intimée. Il ressort en effet des enquêtes que sur les 4'000 employés "du groupe" tous ne recevaient pas un bonus (témoins H_____ et G_____).

Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, une réelle et commune intention des parties ne peut être dégagée, de sorte que le bonus ne peut être considéré comme une partie variable du salaire.

L'appelant a allégué, sans que la preuve de celle-ci ne soit apportée dans la présente procédure, avoir consacré un temps qu'il juge considérable et investi beaucoup d'énergie à son activité pour l'intimée, entraînant à son sens d'importants sacrifices. Ces critères, contestés et non prouvés, ne sont toutefois pas pertinents pour déterminer la volonté des parties, lors de la conclusion du contrat. Ces circonstances postérieures à la conclusion des rapports contractuels ne permettent pas non plus de déterminer les conceptions des contractants.

En ce qui concerne le système Oracle, l'appelant reconnaît lui-même avoir remis ses objectifs de performance concernant l'année 2013, le 13 janvier 2014, mais

- 24/27 -

C/8978/2015-3 qu'ils apparaissaient toujours en gris dans le système, probablement dans l'attente de l'approbation de son supérieur hiérarchique.

S'il ressort certes du témoignage de G_____ qu'une partie du montant du bonus était donnée par rapport aux évaluations annuelles contenues dans le système Oracle, et qu'une formule mathématique établissait ensuite un certain chiffre, il résulte également des déclarations du témoin H_____ que les indications fournies par les ressources humaines n'étaient qu'un indicateur pour lui, les administrateurs appréciant également d'autres critères, de manière positive ou négative, tels que la contribution de l'employé sur la performance de l'entreprise et d'éventuelles pertes engendrées par son activité.

De plus, l'appelant admet qu'aucun document ne lui était remis lors de l'annonce des bonus, ni ultérieurement d'ailleurs, de sorte qu'aucun employé ne pouvait savoir sur quels critères le bonus était fixé, ni la proportion entre la part liée à la performance de l'employé et les autres éléments pondérateurs du bonus.

Comme le Tribunal, la Cour retient que le salaire de l'appelant était confortable, celui-ci s'étant élevé à 330'000 fr. pour l'année 2013.

En outre, les pièces versées à la procédure mettent en évidence qu'une majeure partie du bonus était discrétionnaire, dès lors que le bonus en fonction de la performance s'est élevé

entre USD 32'184.21 et USD 195'552.63, la prime d'encouragement extraordinaire entre USD 4'302.63 et USD 214'630.- et le bonus total versé aux employés entre USD 32'000.- et USD 395'000.-.

Par ailleurs, les bonus versés ont sensiblement varié au cours des ans dès lors que la première année, l'appelant a perçu 120'000 fr. (versés en octobre 2011 pour l'année 2010), la seconde année 1'764'893 fr. (662'765 fr. versés en novembre 2012 et 1'102'128 fr. versés en janvier 2013, pour l'année 2011) et la troisième année 1'567'020 fr. (783'510 fr. versés en novembre 2013 et 783'510 fr. versés en janvier 2014 pour 2012).

Sur ce point, l'appelant a échoué à démontrer qu'un montant supplémentaire lui aurait été versé, à l'étranger, pour l'année 2010. Si l'un des témoins a certes évoqué le fait que durant cette année-là, une partie des bonus avaient été versée à l'étranger, l'appelant n'a pas établi que tel avait été le cas en ce qui le concerne, ni n'a prouvé le montant qu'il a allégué à cet égard. Par ailleurs, il n'a pas soutenu avoir requis la modification de son certificat de salaire pour l'année 2010, lequel mentionne le montant de 120'000 fr.

De plus, contrairement à ce que soutient l'appelant, la prime ne lui a pas été versée plus de trois années consécutives, dès lors qu'il a reçu des bonus en 2010, 2011 et 2012, et que le bonus relatif à l'année 2013 est litigieux dans la présente procédure.

- 25/27 -

C/8978/2015-3

Si les bonus ont dépassé le montant du salaire, en 2011 et 2012, il n'en va pas de même de l'année 2010, lors de laquelle le bonus a été inférieur de 50'000 fr. par rapport au salaire. Il ne peut dès lors être retenu que des bonus si élevés par rapport à la rémunération de base convenue apparaissent comme des éléments du salaire et non comme des gratifications. Enfin, l'appelant ne saurait pas non plus être suivi lorsqu'il allègue qu'en réalité le bonus a été fixé en fonction du compte de pertes et profits du groupe, cette allégation ne reposant sur aucun élément du dossier et étant au contraire démentie par les titres et témoignages, démontrant le caractère discrétionnaire du bonus.

Par conséquent, au regard de l'ensemble des éléments qui précèdent, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu qu'il n'était pas possible de dégager une réelle et commune intention des parties.

E. 3.3.2

La volonté des parties ne peut pas non plus être déterminée selon le principe de la confiance, compte tenu des éléments retenus ci-avant s'agissant de l'impossibilité de déterminer les éléments pris en compte pour la fixation du bonus, que ceux-ci soient favorables ou défavorables au travailleur. Comme également retenu supra, les enquêtes ont démontré que le bonus était discrétionnaire. Ainsi, le sens que l'appelant pouvait raisonnablement comprendre tant des déclarations que du comportement de l'intimée, soit de savoir si les parties avaient voulu que la prime versée soit une gratification à bien plaire ou soit un bonus (salaire variable), ne peut pas être défini.

E. 3.3.3

Comme l'a également retenu à bon droit le Tribunal, le bonus n'était pas déterminé ou objectivement déterminable. Comme mentionné ci-avant, outre les divers critères discrétionnaires utilisés par l'intimée pour la fixation du bonus, il résulte de la procédure

qu'en 2013, des bonus inférieurs à ceux calculés d'un point de vue mathématique de la prime, basé sur la performance, ont été versés à quatre des vingt-trois employés de la société genevoise.

Il s'ensuit que le bonus doit être qualifié de gratification.

E. 3.3.4

Reste à déterminer si le bonus de l'appelant doit, par exception, être considéré comme un salaire variable et le montant des revenus de l'appelant. Il résulte des données mises à disposition sur le site internet de l'Office fédéral de la statistique que le salaire médian suisse (secteur privé) en 2012 était un salaire mensuel brut de 6'118 fr. (Tableau TA1_b "Salaire mensuel brut [valeur centrale] selon les divisions économiques, la position professionnelle et le sexe, Secteur privé, Suisse, 2008, 2010, 2012, 2014", disponible sur le site www.bfs.admin.ch). Le seuil au-delà duquel on est en présence d'un très haut revenu est donc de 367'080 fr. (6'118 fr. x 12 mois x 5) pour l'année entière.

- 26/27 -

C/8978/2015-3 En l'espèce, durant l'année 2012, l'appelant a reçu la somme de 295'826 fr. brut à titre de salaire et de 662'765 fr. brut à titre de bonus pour l'année 2011.

Il ressort de ce qui précède que la rémunération effectivement perçue par l'appelant en 2012, soit 958'591 fr., est largement supérieure à la valeur seuil de 367'080 fr. retenue ci-avant. En conséquence, le bonus de l'appelant reste une gratification, à l'entière discrétion de l'intimée.

E. 3.4

Par conséquent, l'appelant sera débouté de ses conclusions et le jugement entrepris confirmé

E. 4

L'appelant, qui succombe intégralement, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 10'000 fr. (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 lit. c LaCC; art. 71 RTFMC) et couverts par l'avance déjà opérée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), de sorte que les parties seront déboutées de leurs conclusions sur ce point. * * * * *

- 27/27 -

C/8978/2015-3 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 14 octobre 2016 par A_____ à l'encontre du jugement JTPH/348/2016 rendu le 13 septembre 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/8978/2015-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires à 10'000 fr. et les met à la charge de A_____. Dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais fournie, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; 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.