

GE_GERICHTE C/18650/2015 vom 6. November 2017

GE Cour de justice, 2017-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_18650_2015

FR: GE_GERICHTE C/18650/2015 du 6 novembre 2017

IT: GE_GERICHTE C/18650/2015 del 6 novembre 2017

Regeste

BONUS ; RÉSILIATION ABUSIVE ; GRATIFICATION ; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | CO.328; CO.336c; CO.335.1; CO.341.1; CO.336.1; CO.322.1

Erwägungen

E. 15

décembre 2016 (pièce 3) et un profil LinkedIn (pièce 4). b. Dans sa réponse du 15 mai 2017, C_____ SA a conclu, sur appel principal, au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. Elle a formé un appel joint, concluant à l'annulation des chiffres 4, 8, 10 et 11 du dispositif du jugement, et cela fait, à être condamnée à payer à A_____, sans intérêts moratoires, les sommes de 17'040 fr. 10 au titre du rachat de 1'400 actions de C_____ SA, 22'018 fr. 30 au titre du rachat de 1'809 actions de C_____ SA, sous déduction de la somme de 1'014 fr. 10 déjà payée à A_____ ainsi que de la somme de 17'239 fr. 86 avec intérêts à 5% l'an dès le 2 juin 2015 opposée en compensation, les frais de première instance et d'appel devant être mis à la charge de A_____. c. Dans sa réponse du 15 mai 2017, B_____ SA a conclu, sur appel principal, préalablement, à l'irrecevabilité des allégués de fait n° 68 à 70 du mémoire d'appel et du titre 4 produit à leur appui, et au fond, au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions. Elle a formé un appel joint, concluant à l'annulation des chiffres 2, 3, 8, 10 et 11 du dispositif du jugement et au déboutement de A_____ de ses conclusions en paiement de 33'502 fr., les frais de première instance et d'appel devant être mis à la charge de ce dernier. Elle a produit six pièces nouvelles, à savoir un tableau récapitulatif de janvier 2015 (pièce 8), les fiches de voyages professionnels de A_____ en Tanzanie jusqu'en janvier 2015 (pièce 9), le contrat de travail de D_____ du 15 septembre 2014 (pièce 10), la fiche personnelle de D_____ auprès de B_____ SA (pièce 11), une impression du site internet du groupe E_____ (pièce 12) et les fiches de voyages professionnels de D_____ de janvier 2015 à décembre 2016 (pièce 13). d. Par acte du 16 juin 2017, A_____ a conclu au déboutement de C_____ SA de toutes ses conclusions sur appel joint, avec suite de frais et dépens, à l'irrecevabilité des allégués n° 5 à 11 et 13 à 21 formé par B_____ SA dans son appel joint, à l'irrecevabilité des pièces n° 9 à 13 produite par B_____ SA à l'appui de son appel joint, à ce que les réquisitions de preuves complémentaires de B_____ SA – consistant notamment en l'audition de B_____ SA, de F_____ et de D_____ – soient écartées et au déboutement de B_____ SA de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens. e. Dans leurs réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions. f. Par avis du 15 août 2017, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure: a. B_____ SA est une société de droit suisse dont le siège est à Genève qui a pour but l'activité de négoce, d'approvisionnement, de stockage et de services y relatifs. C_____ SA – dont la raison sociale était G_____ SA

jusqu'en février 2013 – est une société de droit suisse dont le siège est également à Genève et qui a notamment pour but l'acquisition et la gestion de participations dans des sociétés ou des entreprises actives dans le domaine du pétrole, du gaz et de leurs dérivés, de même que des énergies renouvelables. C _____ SA est la société-mère de B _____ SA. b. A _____ a été engagé par B _____ SA, en qualité de chef de projet, à partir du 9 mai 2011, par contrat de travail à durée indéterminée signé le 12 mars 2011. Le salaire annuel convenu était de 195'000 fr. brut, payable en douze mensualités, pour un engagement à plein temps. Un bonus pouvait être payé à la fin de l'année, celui-ci étant exceptionnel et incertain dans son principe et son montant et entièrement discrétionnaire. L'employé acceptait selon le contrat que le bonus ne lui soit pas garanti d'une année à l'autre, même si un bonus lui était payé plusieurs années de suite. En outre, il ne pouvait être octroyé que si le contrat de travail n'avait pas été résilié par l'une ou l'autre des parties à la date duquel le bonus devrait être payé. c. A _____ a perçu des gratifications de 19'000 fr. en décembre 2011 – compte tenu des résultats de la société et de l'appréciation de ses performances pour 2011 –, de 16'413 fr. en juillet 2012, de 19'400 fr. en décembre 2012 – compte tenu des résultats de la société et de l'appréciation de ses performances pour 2012 – et de 33'000 fr. en décembre 2013 – compte tenu des résultats de la société et de l'appréciation de ses performances pour 2013. Aucun bonus n'a été versé à A _____ en 2014, étant relevé que son salaire pour cette année-là était de 201'012 fr. brut. A _____ s'est aperçu du non versement de son bonus dans le premier quart de janvier 2015 et s'en est alors ouvert auprès de ses collègues, qui lui ont confirmé en avoir reçu un (décl. A _____). Selon les dires de B _____ SA, le directeur et le directeur adjoint de la division down stream n'ont pas reçu de bonus en 2014. En revanche, tous les membres du département Technique et Projets – département appartenant à la division down stream –, dont A _____ faisait partie, ont reçu, en décembre 2014, un bonus au titre de l'année 2014. d. Par courrier daté du 28 janvier 2013, G _____ SA a informé A _____ que, dans le cadre d'un plan d'intéressement à long terme, elle avait décidé de lui octroyer 3'500 de ses actions, étant précisé que cet octroi était discrétionnaire. G _____ SA a annexé à ce courrier le règlement du plan d'intéressement – en version française et anglaise – auquel était soumis l'octroi des actions précitées, lequel a été signé par A _____ le 13 février 2013. Le plan consistait « en l'octroi conditionnel et à titre gratuit (i.e. sans autre contreprestation que les services fournis par les Bénéficiaires dans le cadre de leurs rapports de travail avec la Société) aux Bénéficiaires d'un nombre défini d'Actions, avec i) vesting proportionnel des actions sur une période totale de 5 (cinq) ans dès la date du vesting initial en 2013 définie par l'article 4 ci-dessous et ii) restriction du droit de transférer les Actions pendant une période définie par l'article 5 ci-dessous ». L'art. 3 let. c du règlement indique que la participation d'un individu au plan d'intéressement « ne peut en aucun cas être considéré comme représentant ou faisant partie de sa rémunération de base et doit toujours être considérée uniquement comme une gratification discrétionnaire et ne peut en aucun cas générer une prétention ou un droit acquis à prendre part à un éventuel octroi conditionnel ultérieur d'action ». Selon l'art. 4 de ce règlement, « (a) Le vesting des Actions aura lieu, et les Actions seront émises ou transférées au Bénéficiaire, selon l'échéancier suivant, à la condition que, à chaque date de vesting, les rapports de travail entre le Bénéficiaire et la Société n'aient pas été résiliés [« The Shares shall become vested and be issued or transferred to the Beneficiary according to the following schedule » dans la version anglaise] : - 20% de l'octroi conditionnel d'Actions sera acquis le 1er mars 2013 et les Actions y relatives seront livrées au plus tard le 15 avril suivant ; [« 20% of the Contingent Award will vest on 1 March 2013 and the related Shares will be issued on, or

prior to, the following 15 April » dans la version anglaise] ![endif]>![if> - 20% de l'octroi conditionnel d'Actions sera acquis le 1er janvier 2014 et les Actions y relatives seront livrées au plus tard le 15 mars suivant ; ![endif]>![if> - 20% de l'octroi conditionnel d'Actions sera acquis le 1er janvier 2015 et les Actions y relatives seront livrées au plus tard le 15 mars suivant ; [« 20% of the Contingent Award will vest on 1 January 2015 and the related Shares will be issued on, or prior to, the following 15 March » dans la version anglaise] ![endif]>![if> - 20% de l'octroi conditionnel d'Actions sera acquis le 1er janvier 2016 et les Actions y relatives seront livrées au plus tard le 15 mars suivant ; ![endif]>![if> - 20% de l'octroi conditionnel d'Actions sera acquis le 1er janvier 2017 et les Actions y relatives seront livrées au plus tard le 15 mars suivant. ![endif]>![if> (b) Dans le but d'éviter toute équivoque, il est précisé que le transfert au Bénéficiaire de la propriété, des avantages et des risques liés aux Actions déjà émises a lieu à chaque date de vesting. (c) Dans le but d'éviter tout équivoque, il est également précisé que le transfert au Bénéficiaire de la propriété, des avantages et des risques liés aux Actions non encore émises à la date de vesting a lieu au jour de leur émission effective conformément au paragraphe (a) ci-dessus ». Selon l'article 1 du Règlement du plan d'intéressement, la « date d'émission » désignait le jour défini à l'article 4 lorsque les actions étaient émises et/ou transférées par la société aux bénéficiaires. La « date de Vesting » désignait le jour défini à l'article 4 où le bénéficiaire acquérait irrévocablement les droits sociaux et économiques liés aux actions. L'article 6 du règlement précisait également : « Dans le but d'éviter toute équivoque, il est précisé que, au jour de la résiliation des rapports de travail pour quelque motif que ce soit, le droit à l'attribution d'Actions en relation avec lesquelles le vesting n'a pas encore eu lieu est automatiquement annulé sans aucune contrepartie pour le Bénéficiaire. Le Bénéficiaire conserve la propriété des Actions en relation avec lesquelles le vesting a déjà eu lieu, sous réserve des restrictions découlant de l'article 5 ci-dessus, du droit d'emption (« call emption ») de l'article 9 et de l'option de vente (« put option ») de l'article 10 ci-dessous ». Par ailleurs, le règlement prévoyait que le bénéficiaire octroyait à la société et au groupe un droit d'emption sur chacune de ses actions (art. 9 let. a du règlement), le droit d'emption pouvant être exercé par la société ou le groupe, sur tout ou partie des actions notamment en cas de résiliation des rapports de travail entre le bénéficiaire et la société ou le groupe pour quelque raison que ce soit, y compris une démission, un licenciement et départ à la retraite (art. 9 let. b du règlement). Le droit d'emption était caduc 6 mois après la survenance de chaque événement déclencheur (art. 9 let. c du règlement). Le règlement distingue ensuite le cas où le droit d'emption est exercé par la Société ou le Groupe en raison de la survenance d'un événement déclencheur et qu'une procédure pénale et/ou civile ou arbitrale est engagée par la Société contre le Bénéficiaire, de tous les autres cas d'exercice du droit d'emption en raison de la survenance d'un événement déclencheur. Dans les premiers cas, le droit d'emption est exercé sans contrepartie si une décision de culpabilité est prononcée dans le cadre de la procédure pénale, avec contrepartie mais sous déduction du montant des dommages causés à la société lorsque qu'un préjudice à l'encontre de la société est constaté par une autorité judiciaire ou un tribunal arbitral. En revanche, dans le second cas, le prix d'achat par action à payer par la société au bénéficiaire doit être calculé sur la base de la valeur des actifs nets de la société à l'issue du dernier exercice commercial écoulé au jour de l'exercice du droit d'emption (art. 9 let. d et e du règlement). La lettre (a) de l'article 13 du Règlement du plan d'intéressement relatif au paiement du prix d'achat par action précisait en outre que « sous réserve des paragraphes (b) et (c) ci-dessus, dans le cas du transfert des Actions suite à l'exercice du droit d'emption de l'article 9 ci-dessus ou à

l'exercice de l'option de vente de l'article 10 ci-dessus, la Société sera en droit de reporter le paiement du prix d'achat par Action pendant 12 (douze) mois au maximum après le transfert de la propriété des Actions ». Une note explicative a également été remise à A_____, lui donnant des informations générales relatives au traitement fiscal de l'octroi des actions gratuites. Il y était notamment précisé que l'octroi des actions devait figurer sous le chiffre 5 du certificat de salaire de l'année en cours de laquelle les actions lui étaient attribuées. Par ailleurs, la valeur de l'avantage résultant de l'octroi des actions constituait, selon cette note, un salaire en nature soumis aux cotisations sociales usuelles (AVS, AI, APG, ACI, etc.). Pour l'année 2013, A_____ a reçu de la part de la société B_____ SA un document intitulé « annexe au certificat de salaire » lequel indiquait que A_____ était détenteur de 700 actions de la société C_____ SA au 1er mars 2013. Etaient également annexée à ce document une note explicative émanant des ressources humaines, une copie de l'estimation de la valeur fiscale des actions de la société C_____ SA établie par l'administration fiscale genevoise ainsi qu'un document intitulé « B_____ SA – attribution d'actions gratuites de C_____ SA – Plan d'intéressement à long terme du 23.01.2013 ». Pour l'année 2014, A_____ a reçu de la société B_____ SA un document intitulé « B_____ SA, attribution d'actions gratuites de C_____ SA – Plan d'intéressement à long terme du 23.01.2013 », duquel il découlait qu'il était devenu détenteur de 700 actions de la société C_____ SA au 1er mars 2014. f. Lors d'une réunion qui s'est tenue le 27 janvier 2015, H_____, supérieur hiérarchique de A_____, et I_____, membre des ressources humaines, ont annoncé à A_____ la suppression de son poste de travail. Ils lui ont remis une lettre de licenciement, établie en langue française et datée du même jour, dans laquelle il était précisé que les rapports de travail prendraient fin le 30 avril 2015 et que A_____ était libéré de son obligation de travailler. Cette lettre contenait notamment le paragraphe suivant : « Dans ce cadre, la société a décidé de vous offrir, de manière discrétionnaire, une indemnité de départ d'un montant brut de CHF 33'502.- correspondant à deux mois de votre salaire annuel, soumis à l'impôt et aux déductions sociales. Le paiement de cette indemnité de départ est soumis aux conditions suivantes : 1. Votre contrat de travail prendra fin le 30 avril 2015, ce qui signifie que cette date ne sera pas décalée dans le temps en raison d'une incapacité de travail de quelque nature que ce soit durant votre préavis. ![/endif]>![if> 2. Pendant la période de préavis vous respecterez vos obligations contractuelles et légales et votre comportement ou vos déclarations ne porteront pas préjudice à la société. Nous vous rappelons que de tels comportements pourraient conduire à un licenciement immédiat pour faute grave ».![endif]>![if> Il était en outre indiqué dans cette lettre que le poste de A_____ était supprimé en raison de la réorganisation du Département Technique et Projets. A_____ a refusé de contresigner la lettre de licenciement, que son employeur lui a alors adressé par courrier recommandé avec accusé réception. A_____ a reçu ce courrier en date du 2 février 2015. g. Par courrier du 27 février 2015, A_____ s'est formellement opposé à son licenciement. Il a notamment contesté les raisons invoquées par son employeur pour le licencier et a réclamé le paiement de son bonus relatif à l'année 2014. h. Par pli du 10 mars 2015 à A_____, B_____ SA a maintenu que son licenciement lui avait été valablement signifié le 27 janvier 2015, ainsi que les motifs de licenciement invoqués dans la lettre de résiliation. Elle a indiqué que l'octroi du bonus était discrétionnaire et qu'elle avait décidé de ne pas lui en octroyer pour 2014. i. A_____ a perçu l'intégralité de son salaire jusqu'au 30 avril 2015. j. Le 2 juin 2015, par le biais de trois courriers distincts, C_____ SA a informé A_____ : - exercer son droit d'emption sur les 1'400 actions « vestées » par A_____ en application de l'article 9 b) i) du Règlement du plan

d'intéressement au prix de USD 12.2802 par action, soit le montant total de USD 17'192.28 et faire usage de la faculté prévue à l'article 13 a) du Règlement du plan d'intéressement de différer de douze mois le paiement du prix de rachat des actions ; - exercer son droit d'emption sur les 1'809 actions acquises par A_____ dans le cadre de l'augmentation de capital de la société et ce en application de l'article 9 b) i) du Règlement du plan d'intéressement au prix de USD 12,2802 par actions, soit le montant total de USD 22'214.88 et faire usage de la faculté prévue à l'article 13 a) du Règlement du plan d'intéressement de différer de douze mois le paiement du prix de rachat des actions ; - requérir de lui le remboursement du solde du prêt qui lui avait été consenti dans le cadre de la souscription des 1'809 actions, soit le montant de 17'239 fr. 75, ainsi que la somme de 32 fr. 90 à titre d'intérêts. C_____ SA a demandé à A_____ de lui retourner les deux premiers courriers signés avec la confirmation de ses coordonnées bancaires afin que les paiements puissent être exécutés. k. A_____ n'a pas retourné ces documents ni effectué le remboursement requis. l. Par requête déposée le 8 septembre 2015, déclarée non conciliée le 5 février 2016 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes le 22 février 2016, A_____ a assigné B_____ SA et C_____ SA en paiement de la somme totale de 248'528 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès 31 mai 2015, avec suite de frais et dépens, soit 16'751 fr. brut à titre de salaire pour le mois de mai 2015, 33'502 fr. brut à titre d'indemnité contractuelle de licenciement, 33'000 fr. brut à titre de bonus pour l'année 2014, 121'058 fr. brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 42'980 dollars américains à titre de rachat des actions reçues en 2013, correspondant au montant de 40'515 fr. – subsidiairement 25'788 dollars américains représentant 24'309 fr. –, 2'851 dollars américains à titre de rachat des actions acquises en 2014, correspondant au montant de 2'688 fr. et 1'014 fr. à titre de remboursement de sommes prélevées à tort sur son salaire. Les conclusions principales de A_____ étaient dirigées contre B_____ SA. S'agissant des montants au titre de rachats des actions, ils étaient réclamés à titre subsidiaire à C_____ SA. m. Par mémoire de réponse déposé au greffe du Tribunal des prud'hommes le 28 juillet 2016, B_____ SA a conclu au déboutement de A_____ de l'entier de ses conclusions, sous suite de frais. n. Dans sa réponse du 28 juillet 2016, C_____ SA a offert de payer à A_____ les sommes de 17'040 fr. 10 correspondant à la contre-valeur de 17'192.28 dollars américains au taux de 0 fr. 99115 pour 1 dollar américain en vigueur le 2 juin 2016, au titre du rachat de 1'400 actions, et 22'018 fr. 30 correspondant à la contre-valeur de 22'214.88 dollars américains au taux de 0 fr. 99115 pour 1 dollar américain en vigueur le 2 juin 2016, au titre du rachat de 1'809 actions, sous compensation de la somme de 17'272 fr. 65, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 2 juin 2015. Elle a, pour le surplus, conclu au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais. o. Il résulte de l'audition des parties et des témoins entendus par les premiers juges que l'activité de stockage et de distribution exercée par B_____ SA avait connu des résultats insatisfaisants durant l'année 2014. L'enveloppe générale d'investissements avait ainsi été réduite de manière significative de sorte que le service avait été réorganisé et le poste de A_____, qui s'occupait des gros contrats, avait été supprimé (tém. J_____). La société avait décidé de mettre fin aux grands projets d'investissements pour se concentrer sur le déploiement de réseau de stations-service (décl. K_____). Le poste de A_____ n'a pas été remplacé (tém. J_____ ; décl. K_____), le projet dont celui-ci faisait le suivi en Tanzanie – soit la réhabilitation de deux cuves majeures – a été achevé (95% étant accompli octobre 2015) par une entreprise externe mandatée par C_____ SA (tém. L_____). Les départements administratifs, techniques et fonction support recevaient une enveloppe pour

les bonus, à charge ensuite au chef de la division d'allouer le bonus à chacun de ses collaborateurs, la répartition se faisant en fonction de différents critères, tels que qualité du travail, respect des délais, etc. (tém. J _____ ; décl. K _____). Selon I _____, membre des ressources humaines, aucun bonus n'a été versé à A _____ car la société avait décidé de s'en séparer, mais elle lui accordait une indemnité de licenciement à bien plaisir correspondant à deux mois de salaire, ce qui compensait le non versement de son bonus. Selon J _____, A _____ n'avait pas reçu de bonus pour 2014 car la société était insatisfaite de ses performances et l'enveloppe allouée pour les bonus avait diminué. Selon I _____, l'indemnité pour licenciement aurait été versée à A _____ si celui-ci n'avait pas contesté son licenciement. D. Dans le jugement querellé, le Tribunal a notamment retenu que la volonté de résilier le contrat de travail et l'échéance des rapports de travail avaient été valablement notifiés à A _____ par son employeur le 27 janvier 2015, de sorte que le contrat de travail avait pris fin le 30 avril 2015. La lettre de licenciement contenait un engagement conditionnel, non soumis à acceptation, de verser à A _____ un montant de 33'502 fr. si la date de la fin des rapports de travail n'était pas décalée dans le temps et à la condition que A _____ ne porte pas préjudice à la société. Ces deux conditions avaient été remplies dès lors que le contrat avait pris fin au 30 avril 2015 et qu'il ne pouvait être retenu que le fait qu'un employé dépose une action en justice pour faire valoir les droits puisse être considéré comme portant préjudice à l'employeur. Le Tribunal a considéré, vu les circonstances entourant la conclusion du contrat de travail, que A _____ avait accepté le versement d'un salaire annuel s'élevant au montant de 195'000 fr., mais que la société ne s'était en aucun cas engagée à lui verser annuellement un bonus. Le bonus prévu par l'article 13 du contrat de travail de A _____ était une gratification proprement dite que son employeur n'avait aucune obligation de verser en relation avec l'année 2014, étant précisé qu'un tel bonus avait été versé durant les trois dernières années de son emploi, mais qu'à chaque versement, la société en avait réservé le caractère discrétionnaire, que la fixation du montant du bonus versé ne dépendait pas des résultats de la société et que les montants des bonus annuellement versés à A _____ étaient largement inférieurs à son salaire annuel, de sorte qu'il s'agissait d'un revenu accessoire. Par ailleurs, il n'était pas le seul membre de son département à ne pas avoir reçu de bonus en 2014, puisque le directeur de la division « down stream » et son adjoint n'en avaient pas perçu et l'explication de l'employeuse selon laquelle elle n'avait pas versé de bonus à A _____ en 2014 parce qu'elle avait décidé de le licencier apparaissait comme un motif suffisant pour justifier un éventuel traitement différent des autres employés. Par conséquent, A _____ n'était pas fondé à réclamer le paiement d'un bonus relatif à l'année 2014 sur la base d'une violation du principe de l'égalité de traitement par son employeur. Les actions promises à titre gratuit à A _____ l'avaient été à titre de gratification et non de salaire, de sorte l'employeur était en droit de soumettre leur attribution à des conditions. L'échéancier prévoyait que les actions étaient acquises chaque 1^{er} janvier et ce jusqu'au 1^{er} janvier 2017, mais il était précisé que les actions devaient être livrées le 15 mars suivant, de sorte que A _____ ne devenait détenteur des droits liés aux actions qu'à la livraison de ces dernières, soit au 15 mars. Il n'était pas contesté que A _____ avait acquis 1'400 actions de C _____ SA en 2013 et 2014. Son contrat de travail ayant été résilié le 27 janvier 2015, ce dernier n'était en revanche pas fondé à recevoir le reste des actions prévu par l'échéancier, puisque ladite résiliation a eu lieu avant que les actions relatives à l'année 2015 ne lui soit livrées en mars. Ayant fait usage de son droit d'emption sur les 1'400 actions détenue par A _____, C _____ SA était dans l'obligation lui en verser la contrevalet tout en étant en droit de différer le paiement

de cette valeur de douze mois. C_____ SA ayant fait valoir son droit de rachat en date du 2 juin 2015, elle pouvait différer le paiement de la valeur de rachat jusqu'au 2 juin 2016. A_____ n'avait pas contesté la valeur par action donnée par C_____ SA dans son courrier du 2 juin 2015, soit USD 12.2802 par action et la somme de 17'040 fr. 10 proposée (1'400 actions x USD 12.2802 au taux de USD 1 = 0 fr. 99115) et celle-ci était conforme aux conditions posées par le règlement du plan d'intéressement, ce montant devant porter intérêt à 5% dès le 2 juin 2016, date d'exigibilité de la valeur de rachat. Ce montant était net, puisqu'il correspondait à une valeur de rachat. Les 1'809 actions d'C_____ SA acquises par A_____ au moyen d'un contrat de prêt de 18'253 fr. 96 conclu avec C_____ SA étaient soumises au règlement du plan d'intéressement relatifs au droit d'emption qui prévoyait le droit pour la société de différer le paiement de la valeur de rachat d'une année. A_____ ne contestant pas la valeur de rachat des actions fixées par C_____ SA à USD 12.2802 par action, C_____ SA était en droit de différer le paiement de la valeur de rachat au 2 juin 2016. C'est donc une somme de 22'018 fr. 30 (1'809 actions x USD 12.2802 au taux de USD 1 = 0 fr. 99115) qui était due à A_____. Ce dernier devait toutefois rembourser le solde du prêt de 18'253 fr. 96 contracté pour l'achat de ces actions, soit 17'239 fr. 86 compte tenu d'un prélèvement de 1'014 fr. 10 effectué à ce titre sur son salaire. Ainsi, après compensation, c'était une somme de 4'778 fr. 44 (22'018 fr. 30 – 17'239 fr. 86) qui était due à A_____, avec intérêts moratoires à 5% dès le 2 juin 2016, date d'exigibilité de la valeur de rachat. Il s'agissait d'un versement net, puisque ladite somme correspond à une valeur de rachat. Le congé donné à A_____, qui avait fait opposition à son congé avant l'échéance du contrat et qu'il avait saisi le Tribunal des prud'hommes dans le délai de l'article 336 b al. 2 CO, n'était pas abusif. Le congé donné par B_____ SA à A_____ ne pouvait pas avoir pour but de priver ce dernier de son droit à percevoir une prestation contractuelle – puisqu'il n'avait aucun droit à un bonus pour 2014 et que les conditions d'acquisition des tranches d'action n'étaient pas remplies pour l'année 2015 – et la formulation de critiques à l'égard de son employeur – qui n'avaient pas été prouvées – ne pouvaient être considérées comme une prétention découlant de son contrat de travail. Il était par ailleurs établi que les motifs de restructuration allégués par l'employeur n'étaient pas fictifs puisque le poste de A_____ n'avait pas été repourvu, une société externe pour terminer le projet sur lequel il travaillait en Tanzanie ayant été mandatée. EN DROIT 1. 1.1 L'appel a été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) et dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC). Il est ainsi recevable. Il en va de même de des appels joints, qui ont été formés dans les réponses (art. 311 al. 1 CPC). Dès lors qu'ils sont dirigés contre le même jugement, reposent sur le même complexe de faits et opposent les mêmes parties, les trois appels seront traités dans un seul et même arrêt, par économie de procédure (cf. art. 125 CPC). Par souci de simplification, A_____ sera désigné en qualité d'appelant, B_____ SA en qualité d'intimée et C_____ SA sera appelée par son nom. 2. Le litige revêt un caractère international en raison du domicile étranger de l'appelant. Les parties ne contestent à juste titre pas la compétence des tribunaux prud'hommes genevois pour traiter de la présente cause, ni l'application du droit suisse. 3. L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La Cour dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuées 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). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC cum art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 ss CPC). 4. Les parties ont articulés des faits nouveaux et produit des pièces nouvelles. 4.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte au stade de l'appel que s'ils sont produits sans retard (let. a) et ne pouvaient l'être devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Cette disposition régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux, sans faire d'exception pour les cas où le juge établit les faits d'office (ATF 138 III 625 c. 2.2). Sont toutefois réservés les faits notoires, qu'il n'est pas nécessaire d'alléguer ni de prouver, dont l'existence est certaine au point d'emporter la conviction du juge, qu'il s'agisse de faits connus de manière générale du public ou seulement du juge. Pour être notoire, un renseignement ne doit pas être constamment présent à l'esprit; il suffit qu'il puisse être contrôlé par des publications accessibles à chacun (ATF 135 III 88 consid. 4.1; 134 III 224 consid. 5.2), à l'instar par exemple des indications figurant au registre du commerce, accessibles par internet (ATF 138 II 557 consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_509/2014 du 4 février 2015 consid. 2.1) ou des tableaux statistiques publiés sur internet (CAPH/126/2016 du 1 er juillet 2016 consid. 2.1). Le Tribunal fédéral a toutefois retenu que tous les innombrables renseignements figurant sur internet ne pouvaient pas être considérés comme notoires, notamment les pages Facebook (ATF 138 I 1 consid. 2.4). 4.2 En l'espèce, le communiqué de presse du 15 décembre 2016 est recevable s'agissant d'un fait intervenu après que le Tribunal ait gardé la cause à juger le 23 novembre 2016. En revanche, le profil LinkedIn produit par l'appelant sera déclaré irrecevable ainsi que les faits qu'il comporte. Il ne s'agit pas d'un fait notoire puisque lesdits profils LinkedIn ne sont pas accessibles à tout un chacun, seuls les membres de ce réseau étant autorisés à consulter les profils des autres membres. En outre, l'appelant n'expose pas les raisons pour lesquelles il aurait été dans l'impossibilité de produire ce document devant le premier juge en le joignant à ses dernières conclusions. Les pièces produites par l'intimée – tendant à répondre aux faits nouveaux irrecevables de l'appelant – sont également irrecevables, ainsi que les faits qu'elles comportent, s'agissant de documents antérieurs à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger et pour lesquels l'intimée n'explique pas pour quelles raisons elle aurait été dans l'impossibilité de les produire en première instance. Enfin, il n'y a pas lieu d'entendre à nouveau les parties ou des témoins cités au titre de preuve par l'intimée dès lors que ces auditions tendaient à répondre aux allégués nouveaux de l'appelant et que ceux-ci sont irrecevables. 5. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir condamné l'intimée à lui verser un bonus pour l'année 2014 en violation du principe de l'égalité de traitement, la qualification du versement au titre de gratification et son caractère discrétionnaire n'étant plus contestés en appel. 5.1 Le caractère facultatif de la gratification trouve ses limites dans le respect de l'égalité de traitement (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_172/2012 et 4A_174/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2). En effet, jurisprudence et doctrine déduisent de l'obligation incombant à l'employeur de protéger la personnalité de l'employé (art. 328 CO) ainsi que des règles générales sur la protection de la personnalité (art. 28 ss CC), l'existence d'un principe général d'égalité de traitement (ATF 129 III 276 consid. 3.1 et les références citées). Le principe de l'égalité de traitement dans les rapports de travail a pour effet que l'employeur ne saurait placer arbitrairement ou sans motif justifié

certaines personnes dans une situation moins favorable que la majorité des personnes se trouvant dans une situation comparable (CAPH/111/2017 du 7 août 2017 ; CAPH/46/2007 du 14 mars 2007 publié in JAR 2008 p. 386 et les réf. citées). Il faut toutefois prendre en considération que même une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une atteinte à la personnalité, et donc une contravention à l'interdiction d'une discrimination, que si elle laisse transparaître une sous-évaluation de la personnalité du travailleur qui soit blessante pour ce dernier. Une telle sous-évaluation ne peut être donnée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; elle n'est pas donnée lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_63/2007 du 6 juillet 2007 consid. 4.1).

5.2 En l'espèce, on ne saurait suivre l'intimée lorsqu'elle prétend qu'il n'y a pas eu d'inégalité de traitement du fait que le directeur et le directeur adjoint de la division n'ont pas perçu de bonus en 2014 pour justifier l'absence de versement du bonus à l'appelant. Outre que ce fait n'est pas établi à satisfaction de droit, il y a lieu de comparer la situation de l'appelant avec celle de ses collègues directs et non celle de supérieurs hiérarchiques situés au-dessus du propre chef de l'appelant et qui, s'agissant du directeur, était responsable de la distribution des bonus. Que le directeur ait estimé qu'au vu de l'enveloppe réduite des bonus il pouvait, ainsi que son adjoint, se passer de bonus au bénéfice de leurs subalternes, ne justifie pas le non versement d'un bonus à l'appelant alors que tous ses collègues en ont perçu un. Un témoin a indiqué que l'appelant aurait été privé de son bonus en raison de ses mauvais résultats. Or, aucun élément à la procédure ne vient corroborer ce fait. Aucun reproche n'a été formulé à l'encontre de l'appelant s'agissant de la qualité de son travail et celui-ci n'a pas été licencié pour cette raison. L'intimée a d'ailleurs admis que l'appelant n'avait pas perçu de bonus uniquement parce qu'il avait d'ores et déjà été décidé de le licencier et qu'il n'était dès lors pas nécessaire de le motiver par l'octroi d'un bonus. La raison pour laquelle l'appelant n'a pas perçu de bonus en 2014 ne repose sur aucune raison objective puisque le bonus précisément a pour but de récompenser l'employé du travail qu'il a fourni l'année en cours – comme le prouve les courriers accompagnant le versement des bonus les années précédentes – et non pour le fidéliser à l'entreprise. Par conséquent, en versant un bonus à tous les autres employés alors que rien ne pouvait être reproché à l'appelant du point de vue de l'exécution de son travail, l'intimée a laissé penser à ce dernier que son travail ne méritait pas de récompense, ce qui était blessant pour ce dernier, étant relevé qu'il ne savait pas encore qu'il allait être licencié et n'a ainsi pas compris pour quel motif il n'avait pas perçu de bonus contrairement à ses collègues. Dès lors que les bonus ont été versés en décembre 2014 et que les rapports de travail entre les parties n'avaient pas encore été résiliés, l'appelant peut, par égalité de traitement, prétendre au versement d'un bonus pour l'année 2014. Il est établi que l'enveloppe des bonus pour l'année 2014 était inférieure à celle de l'année 2013, de sorte que l'appelant ne peut pas prétendre au versement d'un bonus identique à celui perçu en 2013. En revanche, l'intimée a admis que les collaborateurs avaient reçu un bonus n'excédant pas 1.4 fois leur salaire en 2014 (mémoire de réponse, p. 17). Le dernier salaire de l'appelant ayant été de 201'012 fr. brut pour l'année 2014, le bonus lui revenant pour l'année 2014 sera fixé à 23'450 fr. (201'012 fr. / 12 x 1,4). Par conséquent, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant la somme de 23'450 fr. au titre de bonus pour l'année 2014.

6. L'appelant fait grief au Tribunal de ne pas avoir retenu que son licenciement était abusif.

6.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation

prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). Le motif de la résiliation relève du fait et il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif; le juge peut cependant présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (ATF 130 III 699 consid. 4.1). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1).

6.2 En l'espèce, l'allégation de l'appelant selon laquelle l'intimée l'a licencié afin d'empêcher la naissance de son droit à un bonus 2014 et à l'acquisition des actions en 2015 ne repose sur aucun fondement. En effet, si l'intimée avait voulu que tel soit le cas, elle aurait résilié le contrat de travail de l'appelant avant le mois de décembre 2014, puisque son licenciement avait été décidé dès novembre 2014. Or, elle a préféré attendre que les fêtes de fin d'année soient passées de sorte que le licenciement de l'appelant n'est intervenu qu'à la fin du mois de janvier 2015. Par ailleurs, il est établi par témoin que l'intimée a changé de stratégie d'investissement s'agissant du département employant l'appelant et que le poste qu'occupait l'appelant n'a pas été remplacé à la suite de son licenciement, l'intimée ayant fait temporairement – moins d'une année – appel à une entreprise externe pour terminer le dernier projet suivi par l'appelant. L'appelant n'a pas fait valoir qu'il aurait pu être employé à un autre poste dans la nouvelle stratégie de l'intimée et il ne rend pas vraisemblable que son poste ait été repourvu. Aucun indice ne laisse donc supposer que l'appelant a été licencié pour un autre motif que la restructuration du département dont il dépendait. Par conséquent, l'appelant n'a pas apporté d'éléments suffisants pour accréditer la motivation qu'il invoque, ni pour faire apparaître un abus dans la décision de l'employeur. Il s'ensuit que les premiers juges ont à raison retenu que le licenciement de l'appelant n'était pas abusif. La décision entreprise sera dès lors confirmée sur ce point.

7. L'intimée reproche au Tribunal d'avoir accordé une indemnité contractuelle de licenciement de 33'502 fr. à l'appelant.

7.1 Dans le cadre d'un accord sur les modalités de la résiliation, l'employeur peut proposer à l'employé le paiement d'une indemnité discrétionnaire (indemnité de départ) en subordonnant celui-ci à la condition que le contrat prenne effectivement fin à une date déterminée. En liant le paiement de l'indemnité à cette condition, l'employeur se prémunit contre les conséquences financières entraînées par une éventuelle prolongation des rapports de service due à la survenance d'une période de protection pendant le préavis de résiliation (art. 336c CO). Si une telle prolongation survient, l'obligation de payer l'indemnité s'éteint. La possibilité de prévoir une telle

condition tient au fait que l'indemnité de départ ne résulte pas du contrat et correspond à un engagement discrétionnaire de l'employeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 résumé in JdT 2014 II 308 consid. 3.1; 4C.384/2004 du 6 janvier 2005 consid. 3.2). Si, dans le cadre d'un accord sur les modalités de la résiliation, l'employé renonce à des droits protégés par l'art. 341 al. 1 CO, l'équivalence des concessions faites par les parties doit être appréciée au moment de sa conclusion, en fonction des chances de l'employé de faire valoir avec succès les prétentions auxquelles il a renoncé. Les événements imprévisibles qui peuvent survenir jusqu'à la fin du délai de congé et qui ne sont imputables à aucune des parties, telle que la survenance d'une période de protection en raison d'une incapacité de travail, doivent être pris en considération (arrêts du Tribunal fédéral 4A_376/2010 du 30 septembre 2010 consid. 3; 4C.27/2002 du 19 avril 2002 consid. 3.3).

7.2 En l'espèce, il résulte du dossier que la décision de mettre un terme aux rapports de travail a été prise de manière unilatérale par l'intimée et communiquée comme telle à l'appelant. La cessation des rapports de travail n'a pas été le fruit d'un processus de concertation entre les parties. L'intimée a convoqué l'appelant à un entretien le 27 janvier 2015 à l'occasion duquel elle lui a annoncé son licenciement en raison d'une réorganisation du service dont dépendait l'appelant. Elle lui a indiqué qu'il était libéré de son obligation de travailler et qu'elle avait décidé de lui offrir, de manière discrétionnaire, une indemnité de départ de 33'502 fr. brut à condition que le contrat de travail prenne fin le 30 avril 2015 et que, pendant la période de préavis, l'appelant respecte ses obligations contractuelles et légales et que son comportement ou ses déclarations ne portent pas préjudice à la société, de tels comportement pouvant conduire à un licenciement immédiat pour faute grave. La volonté manifestée par l'intimée ne comportait dès lors pas d'élément permettant à l'appelant de penser que celle-ci lui proposait une résiliation consensuelle des rapports de travail accompagnée d'une indemnisation. Il ne pouvait interpréter cette volonté autrement que comme un licenciement unilatéral assorti de prestations subordonnées au fait que le contrat prenne fin le 30 avril 2015 et qu'il ne porte pas préjudice à l'intimée pendant la période de préavis, faute de quoi il serait licencié avec effet immédiat au lieu que le contrat se poursuive jusqu'au 30 avril 2015. L'appelant ayant refusé de signer la lettre, l'intimée la lui a renvoyée par courrier ce qui prouve bien que le versement de l'indemnité ce n'était pas subordonné à l'acceptation du licenciement. En outre, l'appelant s'obligeait à ne pas porter préjudice à l'entreprise durant la période de préavis, son attention étant attirée sur le fait qu'un tel comportement pourrait conduire à un licenciement immédiat pour faute grave. C'est donc exclusivement pendant la période de préavis que l'appelant devait s'abstenir d'un comportement préjudiciable à la société, faute de quoi la menace du licenciement immédiat n'aurait pas eu de sens. En outre, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le fait pour l'appelant de revendiquer ses droits ne pouvait être considéré comme un comportement portant préjudices, étant relevé que celui-ci a attendu la fin de la période de préavis pour faire valoir ses droits. Par conséquent, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que les deux conditions pour que l'appelant perçoive son indemnité de départ étaient remplies et qu'ils ont condamné l'intimée à verser la somme de 33'502 fr. à l'appelant à ce titre. Le jugement sera donc également confirmé sur ce point.

8. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas lui avoir accordé le droit de se faire payer la totalité des 3'500 actions promises à titre gratuit en 2013, subsidiairement les 700 actions pour l'année 2015.

8.1 Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur

consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO). Une gratification, aux termes de l'art. 322d 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, en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. La gratification peut consister dans une somme d'argent ou dans des prestations en nature (ATF 131 III 615 consid. 5.2). On entend par plan d'intéressement les mesures qu'une entreprise prend afin que ses cadres ou collaborateurs puissent se procurer, à intervalles réguliers et sous des modalités spécifiques, des actions de cette entreprise ou des options sur ses actions. Les modalités comportent généralement un délai pendant lequel chaque lot de titres en voie d'acquisition est seulement promis au bénéficiaire du plan, sans que celui-ci puisse en disposer d'aucune manière. Elles comportent aussi une condition suspensive ayant pour objet qu'à l'expiration du délai, le bénéficiaire soit encore au service de l'entreprise ou du groupe auquel celle-ci appartient. Si cette condition s'accomplit, le bénéficiaire reçoit alors les titres concernés, ou leur contre-valeur; dans le cas contraire, il est déchu de toute prétention (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; 130 III 495 consid. 4.1).

Lorsque l'employeur fournit des prestations variables dans le cadre d'un plan d'intéressement, il y a lieu de distinguer, sur la base de la convention des parties, dûment interprétée, et de leurs intérêts respectifs, s'il s'agit d'un salaire variable ou d'une gratification (ATF 131 III 615 consid. 5.3). S'il s'agit d'une gratification alors les titres peuvent être remis aux conditions d'un plan d'intéressement, notamment à des périodes de blocages des titres et à la continuation des rapports de travail (ATF 131 III 615 consid. 6.3)

8.2.1 En l'espèce, il résulte expressément du règlement signé par l'appelant que la participation au plan d'intéressement constituait une gratification discrétionnaire et non une rémunération de base (art. 3 let. c du règlement) et le courrier informant l'appelant de sa participation au plan d'intéressement indique expressément que les actions lui seront remises à titre discrétionnaire. Comme les autres gratifications ou bonus, les actions qui ont été remises gratuitement à l'appelant constituent un élément déterminant du salaire AVS (art. 7 let. c RAVS). Le fait que les actions figurent dans les fiches de salaire de l'appelant sous la rubrique « éléments de salaire » n'exclut nullement qu'il s'agisse d'une gratification car les gratifications sont réglées à l'art. 322d CO sous le titre marginal « salaire » (arrêt du Tribunal fédéral 4A_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 2.1). Par conséquent, la participation de l'appelant au plan d'intéressement ne constituait pas un élément de son salaire de base mais une gratification qui pouvait être soumise à des conditions. C'est donc à bon droit qu'il a été fait application du règlement du plan de participation.

8.2.2 Par ailleurs, contrairement à ce que fait valoir l'appelant, le règlement du plan d'intéressement ne fait pas de différence entre les employés bénéficiaires du plan s'agissant du paiement des actions déjà « vestées » à l'exception des employés ayant été condamnés par une instance pénale – qui sont privés du paiement de leurs actions – et civile/arbitrale – le paiement étant amputé des dommages causés à la société –. Dès lors s'il existe une distinction entre « good leaver » et « bad leaver » dans le règlement, celle-ci consiste uniquement entre les employés ayant été condamnés par des instances judiciaires/arbitrales et les autres. Par conséquent, l'appelant ne peut pas prétendre à l'acquisition de la totalité de 3'500 actions comprises dans le plan d'intéressement mais uniquement à celles qui ont été « vestées » lorsque le contrat de travail liant les parties était en vigueur.

8.2.3 Si la version française du règlement peut prêter à confusion sur la question de savoir si la date dite de « vesting » correspond à la date d'acquisition des actions ou de leur émission, la version anglaise est explicite puisqu'il est indiqué que « 20% of the Contingent Award will vest on 1 January 2015 and the related

Shares will be issued on, or prior to, the following 15 March ». Par conséquent, la date de « vesting » correspond à la date d'acquisition des actions prévue pour le 1^{er} janvier de chaque année et non à celle de la livraison des actions. Dès lors que le rapport de travail entre l'intimée et l'appelant n'avait pas encore été résilié le 1^{er} janvier 2015, l'appelant a acquis la propriété des 700 actions pour lesquelles le « vesting » a eu lieu le 1^{er} janvier 2015. Cela étant l'intimée n'ayant pas exercé son droit d'emption sur les 700 actions acquises par l'appelant au 1^{er} janvier 2015, ce dernier ne saurait prétendre au rachat de celle-ci par C_____ SA. Par conséquent, le jugement querellé sera également confirmé sur ce point, l'intimée étant toutefois condamnée à livrer à l'appelant 700 actions d'C_____ SA.

9. C_____ SA reproche au Tribunal de l'avoir condamné à verser des intérêts moratoires à l'appelant alors que celui-ci était en demeure d'accepter le paiement des actions. Elle estime en outre que le prêt devant être remboursé par l'appelant devait être soumis à des intérêts moratoires.

9.1 Le créancier est en demeure lorsqu'il refuse sans motif légitime d'accepter la prestation qui lui est régulièrement offerte, ou d'accomplir les actes préparatoires qui lui incombent et sans lesquels le débiteur ne peut exécuter son obligation (art. 91 CO). Le débiteur d'une obligation exigible est mis en demeure par l'interpellation du créancier (art. 102 al. 1 CO). Lorsque le jour de l'exécution a été déterminé d'un commun accord, ou fixé par l'une des parties en vertu d'un droit à elle réservé et au moyen d'un avertissement régulier, le débiteur est mis en demeure par la seule expiration de ce jour (art. 102 al. 2 CO). Le débiteur qui est en demeure pour le paiement d'une somme d'argent doit l'intérêt moratoire à 5 % l'an, même si un taux inférieur avait été fixé pour l'intérêt conventionnel (art. 104 al. 1 CO).

9.2.1 En l'espèce, C_____ SA a demandé ses coordonnées bancaires à l'appelant une année avant que son obligation devienne exigible de sorte qu'on ne saurait reprocher à l'appelant – qui n'était au demeurant pas d'accord sur le montant à verser – de ne pas les avoir immédiatement fournies. En revanche, C_____ SA n'a pas pris la peine de les demander lorsque son obligation est devenue exigible, étant relevé que l'appelant n'avait pas à la mettre en demeure puisque le terme du paiement au 2 juin 2016 avait été précédemment fixé. On ne peut donc reprocher à l'appelant de ne pas avoir procédé à un acte préparatoire nécessaire pour que C_____ SA puisse s'exécuter. Par conséquent, c'est à juste titre que le Tribunal a condamné C_____ SA à verser des intérêts moratoires à l'appelant.

9.2.2 En revanche, l'appelant a été mis en demeure par C_____ SA de lui rembourser le prêt le 2 juin 2015. Celui-ci ne s'étant pas exécuté, il est tombé en demeure à cette date de sorte que le remboursement de la somme doit porter intérêt dès le 2 juin 2015.

9.3 Au vu de ce qui précède, après compensation, c'est une somme de 2'698 fr. 44 (22'018 fr. 30 – 19'319 fr. 86, soit 17'239 fr. 86 plus 2'080 fr. d'intérêts, à 5% l'an du 2 juin 2016 au 30 octobre 2017) avec intérêts moratoires à 5% dès le 2 juin 2016 qui est due à l'appelant pour les actions acquises au moyen du prêt. Compte tenu de la somme due par C_____ SA à l'appelant pour l'ensemble des actions, celle-ci sera condamnée à lui verser la somme, nette, de 19'738 fr. 54 (17'040 fr. 10 + 2'698 fr. 44) avec intérêts à 5% l'an dès le 2 juin 2016. Le chiffre 4 du dispositif du jugement sera donc annulé, pour plus de clarté, et modifié en ce sens.

10. 10 .1 Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Le montant des frais judiciaires, arrêté à 2'895 fr. en première instance conformément aux dispositions légales applicables (art. 104 et 105 CPC; art. 5, 69, 73 à 79 RTFMC), n'est pas contesté en appel et sera donc confirmé. L'appelant a conclu au paiement d'une somme totale de 248'528 fr. Il n'a toutefois été fait droit à ses conclusions que s'agissant du paiement de l'indemnité contractuelle de licenciement (33'502 fr.), d'un bonus pour l'année 2014 (25'126 fr. 50) et

de la livraison de 700 actions (valeur estimée à 8'520 fr., soit 700 actions x USD 12.2802 au taux de USD 1 = 0 fr. 99115), soit une somme totale de 67'148 fr. 40, ce qui représente le 27% de ses prétentions. Il n'y a en effet pas lieu de tenir compte du prix des autres actions (1'400 + 1'809) dès lors que la demande a été formée à l'encontre de C_____ SA avant que celle-ci ait été en demeure de les payer à l'appelant et qu'elle a toujours reconnu lui devoir. Il n'y a donc pas lieu de la condamner à des frais que seul l'appelant a engendré (art. 108 CPC). Dès lors qu'aucune partie n'obtient gain de cause (art. 106 al. 2 CPC), l'appelant sera condamné prendre en charge 73% des frais de première instance, arrondis à 2'100 fr., C_____ SA qui succombe à raison de 3% (soit la contre-valeur de 700 actions) sera condamnée à verser 100 fr. au titre de frais de première instance et l'intimée au solde des frais, soit 695 fr. Les frais judiciaires seront compensés avec les avances de frais fournies par l'appelant à hauteur de 2'485 fr., qui restent acquises à l'État (art. 111 al. 1 CPC). Par conséquent, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant un montant de 385 fr. à l'appelant et une somme de 310 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève. C_____ SA sera condamnée à verser la somme de 100 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève.

10.2 Les frais judiciaires d'appel et d'appels joints seront fixés à 2'500 fr. (art. 95, 96, 104 al. 1 et 105 CPC; art. 5, 13 et 71 RTFMC) et compensés à due concurrence avec l'avance fournie par l'appelant, soit 2'000 fr., qui reste acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC). Devant la Cour, l'appelant a conclu au paiement d'une somme totale de 180'366 fr. Il n'a toutefois été fait que s'agissant du paiement d'un bonus pour l'année 2014 (25'126 fr. 50) et de la livraison de 700 actions (8'520 fr.), soit une somme totale de 33'646 fr. 50, l'intimée déboutée de toutes ses conclusions d'appel, portant sur une somme de 33'502 fr., C_____ SA n'obtenant que très partiellement gain de cause. Dès lors qu'aucune partie n'obtient gain de cause (art. 106 al. 2 CPC), l'appelant sera condamné prendre en charge les frais d'appel à hauteur de 1600 fr., C_____ SA à raison de 100 fr. et l'intimée de 800 fr. Par conséquent, l'intimée sera condamnée à verser à l'appelant un montant de 400 fr. à l'appelant et une somme de 400 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève. C_____ SA sera condamnée à verser la somme de 100 fr. aux Services financiers de l'Etat de Genève.

10.3 Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 3 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 27 février 2017 par A_____ contre le jugement JTPH/38/2017 rendu le 24 janvier 2017 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/18650/2015-3. Déclare recevable l'appel joint formé le 15 mai 2017 par B_____ SA contre ce même jugement. Déclare recevable l'appel joint formé le 15 mai 2017 par C_____ SA contre ce même jugement. Au fond : Annule les chiffres 4, 7, 8, 10, 11 et 13 du jugement. Et cela fait, statuant à nouveau : Condamne C_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 19'738 fr. 54 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 2 juin 2016. Condamne B_____ SA à transférer la propriété de 700 actions de C_____ SA à A_____. Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme brute de 23'450 fr. au titre de bonus pour l'année 2014. Invite la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles sur ce montant. Met les frais de procédure de première instance à la charge de A_____ à hauteur de 2'100 fr., à la charge de B_____ SA à hauteur de 695 fr. et à la charge de C_____ SA à hauteur de 100 fr. Condamne B_____ SA à verser la somme de 385 fr. à A_____ et la somme de 310 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire Condamne C_____ SA à verser la somme de 100 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire. Confirme le jugement pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'500 fr. et les compense avec l'avance de frais de 2'000 fr. fournie par A_____, qui reste acquise à

l'Etat de Genève. Met les frais judiciaires d'appel à la charge de A_____ à hauteur de 1'600 fr., à la charge de B_____ SA à hauteur de 800 fr. et à la charge de C_____ SA à hauteur de 100 fr. Condamne B_____ SA à verser la somme de 400 fr. à A_____ et la somme de 400 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre de frais judiciaires d'appel. Condamne C_____ SA à verser la somme de 100 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire au titre de frais judiciaires d'appel. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur; Monsieur Francis CROCCO, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière. Indication des voies de recours : 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 30'000 fr.

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