

# **GE\_GERICHTE C/22638/2018 vom 29. November 2021**

GE Cour de justice, 2021-11-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_22638\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_22638_2018)

FR: GE\_GERICHTE C/22638/2018 du 29 novembre 2021

IT: GE\_GERICHTE C/22638/2018 del 29 novembre 2021

## **Erwägungen**

### **E. 5**

L'appelant reproche par ailleurs au Tribunal de l'avoir débouté de ses prétentions en paiement d'un bonus pour les années 2017 et 2018.

#### **E. 5.1**

La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, par exemple une fois par année. Le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi. Il faut distinguer (1) le salaire variable, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_327/2019 du 1<sup>er</sup> mai 2020 consid. 3.1; 4A\_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2).

##### **E. 5.1.1**

On se trouve dans le cas n° 1, lorsqu'un montant est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur. Il s'agit alors d'un élément du salaire que l'employeur est tenu de verser (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2.).

##### **E. 5.1.2**

On se trouve dans les cas n° 2 et 3, lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable, c'est-à-dire que son versement dépend du bon vouloir de l'employeur et que sa quotité dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2). L'employeur se voit reconnaître un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur. Le bonus doit alors être qualifié de gratification (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1). Il y a un droit à la gratification - cas n° 2 - lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant. Il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation de son montant (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.1). Il n'y a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus. Le bonus n'est pas convenu, de sorte qu'il s'agit d'une gratification facultative (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_463/2017 précité consid. 3.1.3.2). Dans ce dernier cas, il faut encore examiner si le bonus revêt un caractère accessoire par rapport au salaire de base. L'application du principe de l'accessoriété peut en effet enlever toute portée à la

réserve et le bonus sera dans ce cas requalifié en salaire. Ce principe ne s'applique toutefois pas aux très hauts revenus (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5.3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3; 4A\_463/2017 précité consid. 3.1.4; 3.1.4.1 et 3.1.4.2).

### **E. 5.1.3**

La gratification peut également résulter, pendant la durée des rapports de travail, d'actes concluants et par conséquent être considérée comme convenue, si un montant a été versé de manière régulière et sans réserve pendant au moins trois années consécutives (ATF 129 III 276 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_230/2019 précité consid. 3.2.1; 4A\_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.2.1; 4A\_463/2017 précité consid. 3.1.3.1). De même, il a été admis par exception que, en dépit d'une réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies, lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée. Il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3). La même conclusion s'impose lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_230/2019 précité consid. 3.2.2; 4A\_463/2017 précité consid. 3.1.3.2).

### **E. 5.1.4**

Pour qualifier un bonus, il faut interpréter les manifestations de volonté des parties lors de la conclusion du contrat ou de leur comportement ultérieur au cours des rapports de travail (accord par actes concluants, c'est-à-dire tacite), selon les règles générales d'interprétation. Le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties, en se fondant non seulement sur la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore sur le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle 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. Ce n'est que lorsque la volonté subjective des parties ne peut être établie qu'il y a lieu de recourir au principe de la confiance, à savoir rechercher leur volonté objective, 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 (ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_463/2017 précité consid. 4; 4A\_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3, 5.1 et 5.2).

### **E. 5.1.5**

L'employeur peut subordonner le droit à la gratification à des conditions. Ainsi est-il admissible d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification, ou une gratification réduite à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4; 4A\_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1; 4A\_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2; 4A\_502/2010 du 1<sup>er</sup> décembre 2010 consid. 2.2; 4A\_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1). L'employeur peut avoir divers motifs de verser une gratification, tels que récompenser le travail accompli

ou une fidélité de longue date, motiver l'employé pour l'avenir, éviter que celui-ci résilie le contrat, ou encore lui faire partager les bons résultats de l'entreprise. Dans la mesure où la gratification est destinée uniquement à récompenser l'employé pour le travail effectué, elle ne saurait être réduite ou supprimée au motif que le contrat a été résilié (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_651/2017 du 4 avril 2018 consid. 3.3).

## **E. 5.2**

En l'espèce, le Tribunal a retenu que selon le contrat, l'appelant avait bénéficié d'un système de bonus, dont les conditions d'attribution et de versement étaient déterminées par l'intimée à sa discrétion. Des réserves avaient été intégrées dans le contrat et ses annexes, soulignant leur caractère facultatif et aléatoire. Il pouvait arriver que certains bonus soient convenus, mais de façon limitée dans le temps, ce qui avait été le cas des bonus conditionnels 2013 et 2014. Pour les années suivantes, le régime général s'était appliqué, soit des bonus discrétionnaires. Les témoins, employés et anciens employés de l'intimée, avaient souligné qu'il s'agissait de versements à bien plaisir, dans le principe et dans le montant. Ainsi, tant les documents contractuels que les témoignages démontraient que les bonus à compter de 2015 étaient attribués et versés sur une base discrétionnaire. Par ailleurs, les montants versés à l'appelant dépassaient le seuil des très hauts revenus. En conclusion, il s'agissait d'une gratification à laquelle l'employé n'avait pas droit (cas n° 3). Alléguant se trouver dans le cas n° 2, l'appelant soutient que son contrat prévoyait l'existence d'un bonus, dont le principe était acquis et le montant variable, principalement en fonction de sa performance. Il avait été convenu une rémunération globale d'environ 700'000 fr. par an. En retenant le contraire, le Tribunal avait violé l'art. 18 CO. Il avait omis d'interpréter son contrat en recherchant la réelle et commune intention des parties. Celle-ci ressortait des circonstances de sa négociation et du processus sophistiqué d'attribution des bonus au sein de l'intimée, deux éléments que le Tribunal avait ignorés. Dès lors qu'il n'avait pas reconnu un accord subjectif des parties, celui-ci aurait dû procéder à une interprétation fondée sur le principe de la confiance.

### **E. 5.2.1**

Il n'est à juste titre pas contesté que le bonus réclamé ne constitue pas un élément du salaire (cas n° 1), mais une gratification (cas n° 2 ou 3). Il ressort en effet du contrat et du " Employee Handbook " - auquel le premier renvoie - que le montant du bonus n'était pas d'emblée déterminé ou ne pouvait l'être sur la base de critères prédéfinis sans aucune marge d'appréciation. Il est stipulé que les bonus sont accordés de manière discrétionnaire en prenant en compte, sans ordre de priorité ni pondération, plusieurs critères de nature abstraite et non quantifiable.

### **E. 5.2.2**

Il convient d'examiner si l'appelant a le droit de percevoir cette gratification (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3), à savoir si les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus en n'en réservant que le montant. La documentation contractuelle met à plusieurs reprises en évidence le caractère facultatif du paiement d'un bonus. Le contrat de travail le souligne dans les termes suivants : " régime d'intéressement discrétionnaire, la valeur, la forme, les conditions et le moment de la remise des primes étant entièrement à la discrétion de la Société ", " ce pouvoir discrétionnaire comprend le droit de refuser de faire des attributions incitatives discrétionnaires " et " la Société se réserve le droit de décider de ne pas accorder de primes d'intéressement en vertu de son régime d'intéressement ". Quant

au " Employee Handbook ", il le spécifie dans les termes suivants : " toute attribution ou paiement d'un bonus est effectué sur une base discrétionnaire et volontaire " et " la banque se réserve le droit de mettre fin à son programme de primes discrétionnaires en tout temps et sans préavis ". Les " profils de rémunération " remis à l'appelant lors des versements de ses bonus mentionnent la même réserve quant au principe du versement du bonus. Pour écarter tout doute à cet égard, le contrat (sous les titres " Conditional Incentive Award " et " Future Award "), le " Employee Handbook ", l'accord du 4 août 2014 et les " profils de rémunération " mentionnent que les bonus versés – discrétionnaires ou conditionnels - ne peuvent être interprétés comme la garantie du versement d'un bonus les années suivantes. Cette clause de réserve n'aurait aucun sens si le bonus était dû dans son principe. Ainsi, la documentation contractuelle et celle remise à l'appelant ne laissent que peu, voire aucune place pour une autre interprétation, ce d'autant plus que l'appelant est, de par ses fonctions depuis plusieurs années, rompu aux affaires et familier avec la question des bonus. L'argument, selon lequel les parties voulaient en réalité garantir une rémunération globale à tout le moins équivalente à celle de son précédent emploi, n'est pas fondé. Son contrat de travail auprès de son employeur précédent stipulait également le caractère discrétionnaire et facultatif du bonus. Point n'est ainsi besoin de donner suite à sa requête d'audition de M\_\_\_\_\_ pour démontrer une telle volonté qui ne changerait rien à l'issue du litige. Le document de recrutement interne de l'intimée n'est d'aucun secours non plus à l'appelant. S'il mentionne, certes, l'historique de la rémunération totale de l'appelant, c'est en prenant en considération un bonus " attendu " et non pas garanti. Le bonus conditionnel prévu par le contrat en dérogation au système discrétionnaire général, auquel avait droit l'appelant pour 2013 s'il réalisait la condition de la performance, vient confirmer que les parties n'avaient pas la volonté de garantir un bonus pour les années suivantes. Si tel avait été le cas, l'appelant aurait exigé qu'une telle garantie figure au contrat, comme il allègue l'avoir exigé et obtenu pour 2013. Pour ce même motif, à savoir le bonus convenu pour l'année 2013, l'argument fondé sur une interprétation objective du contrat ne convainc pas non plus. Le fait qu'un second bonus conditionnel pour l'année 2014 ait été convenu après la conclusion du contrat par courrier signé par les parties le 4 août 2014 vient également le confirmer. Les parties n'étaient pas tombées d'accord sur un bonus garanti dans son principe pour les années postérieures à 2013 et l'appelant ne pouvait de bonne foi s'y attendre. Un accord spécifique et séparé prévoyant un bonus conditionnel limité à l'année 2014 a en effet dû intervenir. En d'autres termes, si une rémunération de 700'000 fr. était due contractuellement ou si l'appelant pouvait de bonne foi croire que tel était le cas, il n'aurait pas eu à négocier le principe et le montant du bonus portant sur l'année 2013, ni n'aurait été nécessaire la signature par les parties du courrier du 4 août 2014. Au vu de ces circonstances, il faut admettre que ces accords spécifiques pour 2013 et 2014 visaient précisément à assurer à celui-ci un bonus, qui n'était pas garanti. L'appelant soutient en vain qu'aucun bonus intitulé " Discretionary Incentive Award " ne lui aurait jamais été versé. Il ne saurait en être tiré la conclusion que tous les bonus qui lui ont été versés étaient conditionnels, c'est-à-dire garantis dans leur principe et leur montant, sous réserve de la performance. Lorsqu'il s'est vu verser de tels bonus conditionnels, ceux-ci étaient désignés comme tels dans l'accord spécifique y relatif, à savoir dans le contrat de travail pour celui de 2013 et dans le courrier du 4 août 2014 s'agissant de celui de 2014. Le caractère conditionnel de ce dernier a en outre été mentionné dans le certificat de salaire. Dès le bonus portant sur l'année 2015, les versements sont intervenus, à bien plaisir, sans accord préalable et sans être qualifiés de bonus conditionnels. Il s'agissait de bonus discrétionnaires

standards, garantis ni dans leur principe ni dans leur montant. Les témoins ont en substance confirmé que sous réserve d'un accord de l'intimée avec l'un de ses employés quant au versement d'un bonus conditionnel, les bonus étaient discrétionnaires et que la rémunération convenue entre les parties ne dérogeait pas à cette politique générale. L'appelant fait valoir le processus de répartition des bonus au sein de l'intimée, dont le système " Total Compensation Review " et les " guidelines " fournies aux responsables qui en étaient chargés, dont il persiste à solliciter la production. Ces éléments ne sont en substance pas contestés et ressortent en partie de certains témoignages. Cela étant, ils ne changent rien aux développements qui précèdent. Ce processus et les outils qu'il comprenait ne sauraient signifier que les employés avaient droit à un bonus sur le principe. Les témoins ont relevé que le responsable auquel incombait de répartir l'enveloppe y procédait, certes sur la base de critères et conformément à des principes, mais en définitive à son entière discrétion. Le témoin E\_\_\_\_\_ a déclaré que ce processus n'était pas appliqué systématiquement. Rien ne saurait être déduit en particulier du système " Total Compensation Review ". Celui-ci apparaît comme un outil comptable permettant de comparer les rémunérations globales des employés, de même que, pour chacun de ceux-ci, le rapport entre les parties fixe et discrétionnaire de la rémunération. En définitive, c'est en vain que l'appelant reproche au Tribunal d'avoir omis de prendre en considération ces éléments et renoncé à faire administrer la mesure d'instruction sollicitée à cet égard. La Cour n'ordonnera donc pas cette mesure, dès lors qu'elle n'est pas susceptible de modifier le résultat des preuves déjà administrées sur ce point, ni n'est en tout état pertinente. Le fait que l'intimée aurait budgété le montant total des bonus à répartir entre ses employés ne signifie pas non plus que chacun de ceux-ci y avait droit sur le principe. Il ne sera donc pas ordonné à l'intimée de produire ses comptes annuels et ses " management accounts " 2013 à 2018, ni ses " monthly business review packs " 2017 et 2018, faute d'incidence sur l'issue du litige. Enfin, l'appelant fait valoir que le versement d'un bonus en sa faveur était soumis à cotisation LPP, ce qu'a confirmé le témoin E\_\_\_\_\_ en y apportant certaines nuances. Si cet élément peut constituer un indice (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_6/2003 du 24 avril 2003 consid. 2.2), il ne permet en revanche pas à lui seul d'infirmer la conclusion qui découle des points ci-dessus, dont les termes contractuels clairs. La production du règlement de fonds de pension complémentaire requise devant la Cour ne sera ainsi pas ordonnée. Compte tenu des éléments qui précèdent, la Cour retiendra que les parties entendaient, d'une volonté concordante et réciproque, réserver tant le principe que le montant du bonus. Contractuellement, l'appelant ne dispose donc d'aucun droit à une gratification.

### **E. 5.2.3**

Aucune des exceptions relatives à une gratification convenue tacitement n'est réalisée, en particulier le versement d'un montant de manière régulière et sans réserve pendant au moins trois années consécutives. Sans compter les réserves générales figurant dans les clauses contractuelles et celles spécifiques qui y sont stipulées pour ce qui est des bonus 2013 et 2014 (courrier du 4 août 2014), chacun des bonus versés à l'appelant, pour les années 2013 à 2016, a été accompagné d'une réserve dans le "profil de rémunération" y relatif, dont se prévaut l'appelant lui-même. Quant au critère de l'accessoriété, il n'est pas applicable, compte tenu du très haut revenu de l'appelant, ce qui n'est pas remis en cause.

### **E. 5.2.4**

En définitive, c'est à bon droit que le Tribunal a qualifié le bonus de rémunération discrétionnaire relevant du cas n° 3 décrit par la jurisprudence.

### **E. 5.3**

En tout état, le Tribunal a retenu que pour avoir droit au bonus l'employé devait ne pas se trouver en période de préavis lors de l'attribution ou du versement de cette rémunération. L'appelant soutient que le non-versement du bonus n'intervenait, pour les employés licenciés, qu'en cas de faute grave ou si l'employé ne réagissait pas à un programme d'amélioration de sa performance, au motif que le bonus récompensait les efforts pour l'année écoulée. Aux termes du contrat de travail (à quatre reprises), du " Employee Handbook " et des " profils de rémunération ", la clause " Eligible employment " prévoit la suppression du bonus en cas de résiliation des rapports de travail. Cette clause est pleinement valable. A teneur de la documentation contractuelle, des témoignages et des allégations de l'appelant lui-même, le bonus n'était en effet pas destiné uniquement à récompenser le travail effectué. La performance de l'employé était un critère parmi d'autres. Le bonus visait par ailleurs à motiver le rendement actuel et futur des employés ainsi qu'à encourager la fidélité. Le témoin F\_\_\_\_\_ a confirmé que les bonus étaient le reflet de la performance passée et un encouragement pour le futur. Selon elle, ceci expliquait pourquoi un collaborateur ne touchait pas de bonus en période de préavis, même si sa performance était satisfaisante. Le témoin H\_\_\_\_\_ a pour sa part déclaré qu'un employé licencié ne touchait pas de bonus. Cette clause n'est en outre pas inopérante, motif pris que le congé serait in casu abusif, puisqu'un tel caractère abusif n'a pas été retenu (cf. supra, consid. 4). Quant à la clause dérogatoire spécifique du contrat et du courrier du 4 août 2014, qui prévoit que le bonus conditionnel d'un employé licencié ne peut être supprimé qu'en cas de faute grave, elle n'est pas applicable. Un accord des parties quant à un tel bonus pour les années 2017 et 2018 n'a en effet pas été démontré. Ainsi, l'appelant - qui a été licencié le 19 janvier 2018, soit avant un versement voire une attribution d'un bonus portant sur l'année 2017 - n'a droit à aucun bonus pour les années 2017 et 2018. Lorsqu'il a quitté son précédent employeur, il a d'ailleurs été privé de son bonus pour le même motif, à savoir une résiliation du rapport de travail.

### **E. 5.4**

En conclusion, les griefs de l'appelant quant à la qualification du bonus litigieux et à son droit de le percevoir aux termes du contrat ne sont pas fondés, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ces points.

### **E. 6**

A titre subsidiaire, l'appelant fait valoir son droit au bonus 2017 au titre du principe de l'égalité de traitement.

#### **E. 6.1**

Le caractère facultatif de la gratification trouve ses limites dans le respect de l'égalité de traitement. L'employeur doit, dans l'attribution du bonus, traiter de manière égale les travailleurs se trouvant dans une situation semblable (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_651/2017 du 4 avril 2018 consid 3.3; 4A\_172/2012 et 4A\_174/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2). Ce principe ne s'applique que dans une mesure restreinte, en ce sens que des travailleurs ne doivent pas être privés de la gratification d'une manière arbitraire ou pour des motifs non pertinents (Message du Conseil fédéral du 25 août 1967 concernant la révision des titres dixième et dixième bis du code des obligations (Du contrat de travail) [FF 1967 II 249 ], p. 328). Selon le principe général d'égalité de traitement (art. 328 CO et 28 ss CC), une décision subjective de l'employeur ne contrevient à l'interdiction

de discriminer que dans la mesure où elle exprime une dépréciation de la personnalité du travailleur et lui porte ainsi atteinte. Une telle situation n'est réalisée que si l'employé est placé dans une situation clairement moins avantageuse qu'un grand nombre d'autres employés; tel n'est en revanche pas le cas lorsque l'employeur favorise simplement quelques employés (ATF 129 III 276 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_651/2017 du 4 avril 2018 consid 3.3; 4A\_63/2007 du 6 juillet 2017 consid. 4.2).

### **E. 6.2**

En l'espèce, l'appelant fait grief au Tribunal d'avoir violé son droit d'être entendu en n'examinant pas cette question. Ce vice sera réparé devant la Cour. L'appelant fait valoir que les membres de son équipe et les autres responsables de la région EMEA (L\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_) ont reçu leur bonus pour l'année 2017. D'une façon plus générale, l'intimée avait systématiquement versé, de 2013 à 2019, des bonus aux personnes bénéficiant du même programme que lui, y compris aux employés licenciés sans faute grave. Il sollicite que l'intimée soit condamnée à produire, pour la période de 2013 à 2018/2019, les contrats de travail et les rapports d'évaluation des employés de celle-ci ayant occupé des fonctions similaires aux siennes et ceux de son équipe, les contrats de travail des employés licenciés sans faute grave, tout document attestant de bonus qui auraient été versés à ces employés, les profils de rémunération et les " performance review " 2016 et 2017 de L\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_ ainsi que le rapport annuel 2016 de l'intimée. Le cas de l'appelant se distingue de ceux des membres de son équipe et des autres responsables de la région EMEA. Son contrat de travail avait été résilié le 19 janvier 2018, soit avant le moment de l'attribution et du paiement du bonus portant sur l'année 2017. La clause contractuelle générale qui prévoit, de manière explicite et sans ambiguïté, qu'aucun bonus n'est versé en cas de résiliation des rapports de travail était ainsi applicable. Le principe de l'égalité de traitement n'est donc d'aucun secours à l'appelant vis-à-vis des collaborateurs précités. Les mesures d'instruction requises relatives à ces employés ne seront donc pas ordonnées, faute d'incidence sur l'issue du litige. Par ailleurs, rien ne permet de penser que l'intimée n'appliquait pas cette clause, mais faisait usage de façon générale du régime contractuel différent limité aux cas où un bonus conditionnel avait été convenu, selon lequel le bonus pouvait être supprimé, en cas de licenciement, pour faute grave uniquement. Les témoins E\_\_\_\_\_, F\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ ont d'ailleurs affirmé qu'en cas de licenciement, le bonus était supprimé. La seconde a précisé qu'il s'agissait d'une règle du groupe applicable à tous les collaborateurs et qu'aucun employé licencié ne percevait de bonus. Au vu des clauses contractuelles et de ces témoignages, la Cour s'estime suffisamment renseignée. Partant, les mesures d'instruction sollicitées portant sur les employés licenciés, qui apparaissent au demeurant exploratoires, ne seront pas ordonnées. En conclusion, l'absence de bonus est justifiée par des motifs légitimes, sans qu'il n'y ait d'atteinte à la personnalité de l'appelant ou d'inégalité de traitement à déplorer.

### **E. 6.3**

Au vu des précédents et présents considérants, le Tribunal a à juste titre débouté l'appelant de ses conclusions en paiement de bonus pour les années 2017 et 2018.

### **E. 7**

Enfin, l'appelant fait grief au Tribunal de l'avoir débouté de sa prétention en paiement d'une indemnité pour ses frais extrajudiciaires.

### **E. 7.1**

Selon l'article 97 al. 1 CO, lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve une absence de faute de sa part. Les dépens incluent le défraiement d'un représentant professionnel (art. 95 al. 1 let. a et b et al. 3 let. b CPC). Dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens, ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 116 CPC et 22 al. 2 LaCC). Chaque partie assume ses propres frais d'avocat durant le litige judiciaire – qui comprennent les honoraires liés à des activités antérieures au procès dans la mesure où elles étaient destinées à préparer celui-ci, tels que des rendez-vous avec le client ou la préparation du dossier et des écritures ( CAPH/160/2012 du 12 septembre 2012 consid. 6.3). Les autres frais d'avocat antérieurs au procès peuvent, dans certaines circonstances, constituer un élément du dommage à réparer en vertu du droit matériel, pour autant qu'ils soient nécessaires, mais également adéquats et qu'ils ne soient pas couverts ni présumés couverts par les dépens. Ils peuvent alors être demandés dans le cadre d'une action délictuelle ou contractuelle. La charge d'alléguer et de prouver la nature de dépenses juridiques invoquées à titre d'éléments du dommage matériel incombe à celui qui les réclame. Le Tribunal fédéral semble favorable à une certaine présomption en faveur de l'inclusion des honoraires d'avocat antérieurs au procès dans les dépens et considère que les honoraires liés à la recherche d'un éventuel accord hors procès sont couverts par les dépens (ATF 139 III 190 consid. 4.2; Tappy, CR CPC, 2019, n. 37, 37a et 38 ad art. 95 CPC et les références citées).

## **E. 7.2**

En l'espèce, le Tribunal a retenu que l'appelant avait eu recours à un avocat en mars 2018. Il n'avait démontré ni violation d'obligations contractuelles, ni acte délictuel. Par ailleurs, il existait un lien temporel étroit entre le licenciement et la présente procédure. Ainsi, les prestations prodiguées l'avaient été pour la préparation du procès, de sorte qu'elles étaient incluses dans les dépens. L'appelant soutient avoir démontré des atteintes à sa personnalité. De plus, le témoin E\_\_\_\_\_ l'avait incité à faire appel à un avocat. Enfin, au vu de la complexité du cas et de ses enjeux, le recours à un avocat était justifié. L'appelant n'a pas été licencié de manière abusive et n'a pas subi d'atteinte à sa personnalité, de sorte qu'il ne saurait prétendre à l'indemnité réclamée, faute de préjudice. Au demeurant, par l'attestation qu'il produit, qui ne contient aucun détail, notamment quant à l'activité déployée et au tarif appliqué, il ne démontre pas que les honoraires y mentionnés ne concerneraient pas uniquement la préparation du procès. De plus, la demande en conciliation déposée le jour de dite attestation a dû nécessiter une activité conséquente (cf. supra, En fait, let. B.a), laquelle entre dans les dépens de l'instance à proprement parler. Ce dernier grief étant également infondé, les chiffres 6 et 12 du dispositif du jugement seront confirmés.

## **E. 8**

8.1 Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de revenir sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario), dont le montant et la répartition ont été arrêtés conformément aux normes applicables et qui ne font l'objet d'aucun grief développé par les parties.

## **E. 8.2**

Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 10'000 fr., mis à la charge de l'appelant,

qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance du même montant versée par ce dernier, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), aucune des parties n'ayant procédé de manière téméraire ou de mauvaise foi. \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 19 avril 2021 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/76/2021 rendu le 4 mars 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22638/2018. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 10'000 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et dit qu'ils sont entièrement compensés par l'avance de frais versée par ce dernier, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Monsieur Thierry ZEHNDER, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, 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.