

GE_GERICHTE C/23723/2017 vom 10. Mai 2021

GE Cour de justice, 2021-05-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_23723_2017

FR: GE_GERICHTE C/23723/2017 du 10 mai 2021

IT: GE_GERICHTE C/23723/2017 del 10 maggio 2021

Erwägungen

E. 1

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), ce qui est le cas en l'espèce. A teneur de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être « écrit et motivé » et introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée. La motivation de l'appel doit indiquer en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée. La partie appelante ne peut pas simplement renvoyer à ses moyens de défense soumis aux juges du premier degré, ni limiter son exposé à des critiques globales et superficielles de la décision attaquée. Elle doit plutôt développer une argumentation suffisamment explicite et intelligible, en désignant précisément les passages qu'elle attaque dans la décision dont est appel, et les moyens de preuve auxquels elle se réfère (arrêt du Tribunal fédéral 4A_274/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 4).

E. 1.2

L'acte d'appel a été interjeté dans le délai utile auprès de l'autorité compétente. Contrairement à ce que soutient l'intimée, il satisfait aux conditions de motivation. Bien que l'appelant expose davantage sa propre appréciation en développant ses griefs les uns après les autres qu'il n'attaque la décision querellée, l'on comprend de manière suffisamment compréhensible ce qu'il reproche au premier juge et les modifications qu'il souhaite apporter à la décision entreprise. Dans un chapitre liminaire ("Ordre des griefs"), il expose, en effet, les différents points qui sont contestés, à savoir la qualification du bonus telle que retenue par le Tribunal et le principe de l'égalité de traitement qui, selon lui, aurait été violé. Il reproche également au Tribunal de ne pas s'être prononcé sur le caractère abusif du licenciement, alors même que ce point ferait échec à la clause contractuelle prévoyant la déchéance du droit au bonus. Puis, il développe, de manière suffisamment intelligible, les motifs pour lesquels il désapprouve les solutions consacrées par le premier juge. L'appel est ainsi recevable.

E. 1.3

A juste titre, les parties ne remettent pas en cause la compétence ratione loci des tribunaux genevois (art. 19 CL et 15 LDIP) ni l'application du droit suisse (art. 121 LDIP).

E. 1.4

Les maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables.

E. 1.5

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Elle contrôle en particulier 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_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

E. 2

L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir considéré que le bonus était purement discrétionnaire, soutenant que celui-ci était dû selon le contrat.

E. 2.1

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. Le Tribunal fédéral a résumé dans plusieurs arrêts récents l'ensemble de sa jurisprudence relative aux bonus. Il en résulte qu'il faut bien distinguer entre les trois cas suivants : (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^{er} mai 2020 consid. 3.1; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2 et les références citées).

E. 2.1.1

On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) 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 doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; ATF 141 III 407 consid. 4.1; 136 III 313 consid. 2.).

E. 2.1.2

En revanche, on se trouve en présence d'une gratification - 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 manoeuvre de celui-ci (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2). La jurisprudence reconnaît à l'employeur 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 du montant à allouer (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, il s'agit d'une gratification facultative : le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit (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, étant rappelé que la gratification ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur et doit rester un élément accessoire du salaire, ne pouvant aller au-delà d'un certain pourcentage du salaire de base convenu (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2; 129 III 276

consid. 2.1;139 III 155 consid. 5.3). L'application du principe de l'accessoriété peut ainsi enlever toute portée à la réserve et le bonus peut devoir être requalifié en salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.3.2). Le critère de l'accessoriété ne s'applique toutefois que pour les salaires modestes et les salaires moyens et supérieurs, à l'exclusion des très hauts revenus, équivalents à cinq fois (5x) le salaire médian suisse (secteur privé), soit, pour l'année 2009 (à titre d'exemple), un montant de 354'000 fr. (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 du 4 mai 2018 consid. 3.1.4; 3.1.4.1 et 3.1.4.2).

E. 2.1.3

La gratification peut également résulter, pendant la durée des rapports de travail, d'actes concluants et par conséquent être considérée comme convenue, si par exemple un certain 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 du 20 septembre 2019, consid. 3.2.1; 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5. 2. 1; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 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 (jahrzehntelang), 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 (c'est-à-dire une clause de style sans portée) 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 du 20 septembre 2019 consid. 3.2.2; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.3.2).

E. 2.1.4

Pour qualifier un bonus dans un cas d'espèce, 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 qui prévoient de procéder, en premier lieu, à une interprétation subjective avant une interprétation objective (ATF 141 III 407 consid. 4.1; arrêts du Tribunal fédéral 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 4; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 5.1 et 5.2).

E. 2.2

En l'espèce, il n'est à juste titre pas contesté que le bonus réclamé par l'appelant constitue une gratification (cas n° 2 et 3) et non un élément du salaire (cas n° 1). En effet, il ressort de l'art. IV du contrat de travail du 30 avril 2014 que le montant du bonus n'est pas d'emblée déterminé ou devrait l'être sur la base de critères prédéfinis sans aucune marge d'appréciation de l'employeur (objectivement déterminable). Au contraire, il est clairement stipulé que celui-ci est accordé "de manière discrétionnaire" par le Comité de rémunération en prenant en compte des critères quantitatifs et qualitatifs non exhaustifs ("notamment"). De plus, comme l'a relevé le Tribunal, les critères dont il est question (la progression des résultats, la collecte et la masse sous gestion, la déclinaison des valeurs familiales au sein du Groupe, la stabilisation et la cohésion du Groupe, le développement commercial ainsi que la

créativité de nouveaux produits) sont de nature abstraite et non quantifiable, qui ne permettent pas en soi de déterminer le bonus.

E. 2.2.1

Il convient ensuite d'examiner si l'appelant a le droit de percevoir ladite gratification (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3). Alléguant se trouver dans un cas n° 2 tel que décrit par la jurisprudence susmentionnée, l'appelant soutient que la clause contractuelle relative au bonus, interprétée selon le principe de la confiance, lui conférerait un droit au bonus dans son principe. La question est donc de savoir si les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus en n'en réservant que le montant. Pour répondre à cette question, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties (interprétation subjective), 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, comme le suggère l'appelant, au principe de la confiance (interprétation objective), 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 (cf. consid. 2.1.4 ci-dessus; ATF 141 III 407 consid. 4.1).

E. 2.2.2

En l'occurrence, la terminologie utilisée dans la documentation contractuelle met explicitement en évidence le caractère facultatif du paiement d'un bonus. L'art. IV du contrat de travail prévoit que l'appelant est "éligible" au paiement d'un bonus, lequel est fixé "de manière discrétionnaire" par l'employeur. Quant au Règlement du personnel, il précise que le bonus "peut" être octroyé "sur base discrétionnaire" et qu'"en cas de décision d'octroi", il interviendra à la fin du premier trimestre. C'est à bon droit que le premier juge a tenu compte du Règlement, puisqu'il s'agit, dans la recherche de la volonté subjective des parties, de tenir compte de tous les indices susceptibles d'établir la volonté des parties. Ce document constitue un indice pertinent dès lors qu'il tend à préciser les termes du contrat et, en particulier, la question du bonus. Quoiqu'en dise l'appelant, le Règlement du personnel abonde dans le même sens que le contrat de travail et ne fait que renforcer le caractère discrétionnaire du bonus. On ne voit dès lors pas en quoi le premier juge aurait, comme le soutient l'appelant, privilégié le Règlement au détriment du contrat de travail. Ainsi, les termes employés et la répétition du caractère facultatif dans la documentation contractuelle ne laissent que peu, voire aucune place pour une autre interprétation, ce d'autant plus que l'appelant est, de par ses fonctions directoriales exercées depuis plusieurs années, rompu aux affaires et familier avec la question des bonus. A cet égard, il sied de relever que les contrats de travail successifs de l'appelant employaient une terminologie précise relative au bonus. Ainsi, l'art. IV du premier contrat au sein de l'entité Suisse, datant du 1^{er} avril 2012, utilisait le terme de "rémunération variable", tandis que la clause du contrat du 30 avril 2014 prévoit un "bonus discrétionnaire", marquant ainsi clairement une distinction quant à la nature du bonus et à son caractère facultatif. Contrairement à ce que prétend l'appelant concernant la démarche prévue par la clause contractuelle, l'intimée conservait une marge d'appréciation dans l'octroi du bonus, quand bien même les objectifs énumérés à l'art. IV

étaient atteints. Le contrat prévoit à cet égard que le bonus est "fixé de manière discrétionnaire en prenant en compte des critères quantitatifs et qualitatifs". Cette formulation suggère en effet que l'intimée demeurait libre d'accorder un bonus d'après une appréciation globale des critères quantitatifs et qualitatifs exhaustifs. Le bonus ne dépendait dès lors pas seulement de l'atteinte des différents critères énumérés, mais aussi de l'appréciation subjective de l'employeur. Partant, on ne peut inférer des critères cités ni de la fourchette comprise entre 0 fr. - soit aucun bonus - et 3'000'000 fr., qui se rapporte à la fixation du montant du bonus, un droit quant au principe du bonus. Par ailleurs, on ne saurait déduire du fait que l'intimée disposait d'une "entière discrétion" pour allouer un montant allant au-delà du plafond de trois millions de francs qu' a contrario elle était privée de tout pouvoir discrétionnaire quant à l'octroi d'un bonus compris dans la fourchette précitée. Le fait que le contrat prévoit que le bonus "ne sera pas dû si le contrat a été résilié par l'une ou l'autre des parties" ne permet pas non plus de conclure, contrairement à l'avis de l'appelant, qu'il serait a contrario dû lorsque les circonstances d'une résiliation ne sont pas réalisées. Cette interprétation soutenue par l'appelant va d'ailleurs à l'encontre d'autres clauses contractuelles, dont celle contenue dans le Règlement du Personnel qui stipule que le versement d'un bonus, même répété, ne crée aucun droit pour le travailleur. En effet, cette clause de réserve n'aurait aucun sens si le bonus était de toute façon dû dans son principe. De plus, l'appelant a lui-même expressément déclaré en audience qu'il n'y avait pas de garantie des bonus futurs, raison pour laquelle il avait négocié que l'indemnité de départ comprenne, en plus de sa rémunération annuelle, un montant de deux millions de francs correspondant à la fourchette basse du bonus. L'appelant reconnaît ainsi que le bonus n'était pas "garanti", en d'autres termes qu'il n'était obligatoire quant à son principe. L'indemnité de départ tend elle aussi à confirmer le caractère facultatif de la gratification. En effet, à teneur du contrat de travail, cette indemnité correspond à la rémunération annuelle brute de l'appelant et à son bonus pour l'année en cours. A cet égard, l'appelant a déclaré que le bonus n'étant pas garanti, le montant avait été fixé d'avance à 2'000'000 fr. à ce titre. Ces propos sont corroborés par J_____, qui a lui-même négocié les conditions d'engagement de l'appelant, et D_____, lesquels ont expliqué que cette clause avait été fermement exigée par l'appelant dans le but que ses conditions de départ soient fixées à l'avance et n'engendrent aucune discussion le moment venu. Or, si, comme le soutient l'appelant, le bonus était dû contractuellement, il n'aurait pas eu à négocier un montant à ce titre et encore moins un montant équivalent, selon ses propres termes, à la fourchette basse du bonus. Au vu de ces circonstances, il faut admettre, avec le Tribunal, que l'indemnité de départ exigée par l'appelant visait précisément à lui assurer un bonus, qui n'était pas garanti, en cas de résiliation des rapports de travail. Les explications de l'appelant, selon lesquelles l'indemnité de départ était destinée à compenser les inconvénients résultant du licenciement, en particulier la diminution de salaire en cas de nouvel emploi moins bien rémunéré - et non à lui assurer un bonus -, qui ne reposent du reste que sur ses propres allégations sans trouver de fondement dans le dossier, n'emportent pas conviction. Dans un tel cas, il aurait en effet suffi aux parties de mentionner le montant de 4'200'000 fr. sans se référer au montant de la rémunération de l'appelant et, en particulier, du bonus pour l'année en cours. Enfin, l'appelant se méprend sur la motivation du Tribunal lorsqu'il prétend que le premier juge aurait nié le droit au bonus au motif qu'il était déjà inclus dans l'indemnité de départ. Après examen de l'ensemble des circonstances, le Tribunal est parvenu, à raison, à la conclusion que le bonus était une gratification discrétionnaire. Par conséquent, elle n'était pas due en raison de son caractère facultatif et non pas en raison du fait qu'elle était "absorbée" par

l'indemnité de départ. La jurisprudence dont il se prévaut concernant la distinction entre le bonus et l'indemnité de départ ne lui est donc d'aucun secours sur ce point. 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 de sorte que, contractuellement, l'appelant ne dispose d'aucun droit à une gratification.

E. 2.3

Pour le surplus, aucune des exceptions admises par la jurisprudence relatives à une gratification convenue tacitement n'est réalisée, à savoir le versement d'un montant de manière régulière et sans réserve pendant au moins trois années consécutives ou le versement pendant des décennies en dépit d'une clause de réserve. L'intimée n'a, en effet, versé aucune gratification durant l'entier des rapports de travail, étant rappelé que les deux seuls bonus perçus par l'appelant lui ont été versés par son précédent employeur au sein du Groupe B_____ sur la base d'un contrat de travail distinct. L'appelant ne soulève, au demeurant, aucun grief à cet égard. Il n'est pas non plus contesté que le critère de l'accessoriété ne s'applique pas en l'espèce, compte tenu du très haut revenu de l'appelant, qui pour l'année 2014, est largement supérieur à cinq fois le salaire médian suisse. En définitive, c'est à bon droit que le Tribunal a qualifié le bonus comme étant une rémunération discrétionnaire, celui-ci relevant du cas n° 3 tel que décrit par la jurisprudence susmentionnée.

E. 3

L'appelant fait valoir son droit au bonus pour l'année 2014 en se fondant sur le principe de l'égalité de traitement.

E. 3.1

Le caractère facultatif de la gratification trouve ses limites dans le respect de l'égalité de traitement. Selon ce principe, 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). Le principe de l'égalité de traitement des travailleurs 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). Jurisprudence et doctrine concluent à l'existence d'un principe général d'égalité de traitement déduit de l'art. 328 CO obligeant l'employeur à protéger la personnalité de l'employé et des art. 28 ss CC instituant les règles générales de protection de la personnalité. 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 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_651/2017 du 4 avril 2018 consid 3.3; 4A_63/2007 du 6 juillet 2017 consid. 4.2). 3.2.1 En l'espèce, l'appelant fait tout d'abord grief au Tribunal de ne pas avoir examiné la question de l'égalité de traitement. Or, il ressort de la motivation de la décision querellée que le premier juge a statué sur ce point en retenant, après comparaison, que l'appelant et les autres

membres du Comité exécutif ne se trouvaient pas dans une situation semblable, imposant à l'intimée de les traiter de manière comparable conformément au principe d'égalité de traitement (cf. jugement entrepris, p. 44-45). Ce grief s'avère donc infondé. 3.2.2 L'appelant persiste à conclure ce qu'il soit ordonné à l'intimée de produire la liste des bonus 2013 et 2014 distribués aux membres du Comité. Au vu des éléments figurant déjà au dossier, en particulier les nombreuses pièces versées par les parties, les dépositions des parties ainsi que des témoins, et compte tenu du fait que les chiffres avancés par l'appelant sur ce point ne sont pas contestés en tant que tels par l'intimée, la Cour s'estime suffisamment renseignée pour statuer. Il ne se justifie dès lors pas de donner suite aux conclusions préalables formées par l'appelant. 3.2.3 Reste à examiner le bien-fondé de la décision querellée ou si, comme le soutient l'appelant, une inégalité de traitement a été commise en l'espèce. L'appelant prétend que les membres du Comité exécutif du Groupe, qui ont travaillé sous sa direction générale, ont reçu en 2014 une rémunération fixe comprise entre 547'000 fr. et 900'000 fr., et un bonus allant de 425'000 fr. à 1'800'000 fr. pour le plus élevé. La rémunération totale des membres s'est élevée à, respectivement, 2'700'000 fr., 1'521'000 fr., 2'150'000 fr., 2'079'000 fr. et 1'034'000 fr. Selon l'appelant, l'intimée a ainsi versé aux membres du Comité exécutif, dont il faisait partie, des bonus importants, souvent un multiple du salaire fixe, sans en réduire aucun à 0 fr., ce qui démontre que le travail du Comité exécutif a porté ses fruits et mérite donc récompense. Le fait qu'il n'a, pour sa part, pas reçu de bonus constituerait dès lors une violation du principe de l'égalité de traitement. Il sied de rappeler que l'intimée a résilié le contrat de travail de l'appelant le 13 janvier 2015 pour le 31 janvier 2016, ce dernier étant libéré de son obligation de travailler pendant toute la durée du délai de congé. Le contrat ayant pris fin à l'initiative de l'employeur, l'appelant a perçu une indemnité de départ de 4'200'000 fr., équivalant à sa rémunération annuelle (2'200'000 fr.) et au bonus pour l'année en cours (fixé d'avance à 2'000'000 fr.). Selon les déclarations de J_____, corroborées par celles du témoin I_____, aucun autre employé du Groupe n'était au bénéfice d'une telle clause. Comme vu ci-avant, il y a lieu de retenir que l'indemnité de départ visait à garantir le bonus à percevoir au moment de la résiliation des rapports de travail, soit celui relatif à l'année 2014 (cf. consi. 2.2.2). Comme l'a constaté à bon droit le Tribunal, les autres membres du Comité exécutif n'avaient ni la rémunération, ni les mêmes avantages que l'appelant. Ce dernier bénéficiait en effet d'un salaire annuel de base au moins équivalent, voire supérieur à la rémunération totale, bonus compris, des autres membres, selon les chiffres avancés par l'appelant lui-même. De plus, il a perçu une année de rémunération pendant le délai de congé tout en étant dispensé de son obligation de travailler. Enfin et surtout, il était le seul à disposer d'une indemnité de départ qui lui garantissait non seulement une année de rémunération supplémentaire, mais également un montant équivalant à un bonus de 2'000'000 fr. Dans la mesure où cette indemnité était, dans le cas présent, précisément destinée à compenser l'absence de paiement d'un bonus et que le montant versé à ce titre est supérieur à celui perçu par les autres membres du Comité exécutif, il ne saurait y avoir de discrimination au détriment de l'appelant. On ne peut pas non plus conclure que l'appelant se soit trouvé dans une situation clairement moins avantageuse que les autres membres du Comité exécutif. Par ailleurs, le cas de l'appelant se distingue de celui des autres membres du Comité exécutif en ce sens que son contrat de travail avait été résilié au moment du paiement du bonus, de sorte que la clause contractuelle qui prévoit, de manière explicite et sans ambiguïté, qu'aucun bonus n'est versé en cas de résiliation des rapports de travail, était pleinement applicable (sur la validité de cette clause, cf. consid. 4.2 ci-après). L'absence de bonus est dès lors justifiée par des motifs

légitimes, sans qu'il n'ait d'atteinte à la personnalité de l'appelant ou d'inégalité de traitement à déplorer. Infondé, ce grief sera rejeté.

E. 4

Dans un dernier grief, l'appelant soutient que son licenciement serait abusif, rendant inopérante la clause contractuelle relative à la perte du droit au bonus en cas de résiliation des rapports de travail. Il reproche au Tribunal de ne pas s'être prononcé sur cette question et de ne pas avoir instruit ses allégués portant sur le caractère abusif du congé. Au vu des considérants qui précèdent, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le bonus constituait une gratification facultative à la discrétion de l'intimée et que son non-paiement ne portait pas atteinte au principe de l'égalité de traitement. Ces motifs étaient dès lors suffisants pour rejeter la demande en paiement de l'appelant, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner la clause relative à la déchéance du droit au bonus. Partant, on ne saurait faire grief au Tribunal de ne pas avoir examiné plus en détail cette question. D'autre part, l'appelant ne peut prétendre que le Tribunal n'aurait pas correctement instruit la cause dans la mesure où il a lui-même renoncé à l'audition de ses témoins lors des audiences des 9 juillet et 13 novembre 2019 et par courriers des 9 juillet et 9 décembre 2019 et qu'il n'explique, pour le surplus, pas quels allégués n'auraient pas été instruits ni quel acte d'instruction sollicité n'aurait pas été mené. Il n'y a dès lors pas lieu de renvoyer la cause au Tribunal pour complément d'instruction ou nouvelle décision. Par surabondance, la demande en paiement aurait de toute manière dû être rejetée en application de cette clause, car les arguments de l'appelant tendant à établir le caractère abusif de son licenciement ne sont pas convaincants au regard des développements qui suivent.

4.1.1 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^{er} décembre 2010 consid. 2.2; 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1). La doctrine fait observer que 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 et les références doctrinales citées).

4.1.2 Est notamment abusif au sens de l'art. 336 CO, le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1; 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7). Un congé peut également être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 et les références citées, arrêt du Tribunal fédéral 4A_166/2012

du 29 juin 2012 consid. 2.4). 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. La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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; arrêts du Tribunal fédéral 4A_126/2020 du 30 octobre 2020 consid. 3; 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2; 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1).

4.2.1 En l'espèce, l'appelant soutient, en premier lieu, concernant la validité de la clause prévoyant la suppression du bonus en cas de résiliation des rapports de travail, que le bonus était destiné uniquement à récompenser le travail effectué, de sorte qu'il ne peut être supprimé au motif que le contrat a été résilié, conformément à la jurisprudence susmentionnée (cf. 4.1.1). Cet argument ne convainc pas. En effet, les performances de l'employé n'étaient qu'un critère parmi d'autres à prendre en compte dans la détermination du bonus. Figuraient également la stabilisation du Groupe, sa cohésion et son développement commercial, qui représentent des objectifs à long terme tendant à assurer une direction pour l'avenir et maintenir l'employé à son poste. A cet égard, J_____ a affirmé que le bonus était lié à une continuité managériale et qu'à ce titre, la mission confiée à l'appelant consistait à assurer la succession de la direction générale et à unifier le Groupe. L'appelant avait d'ailleurs été privé de son bonus pour les mêmes raisons lors de son départ de son précédent employeur alors qu'il occupait une fonction similaire de direction. Il s'ensuit que la clause contractuelle liée à la déchéance du droit au bonus n'est pas dépourvue de tout effet.

4.2.2 L'appelant prétend ensuite que ladite clause contractuelle serait, en tout état de cause, inopérante, motif pris que le congé serait abusif en raison du fait que l'intimée aurait multiplié des reproches infondés à son égard afin de se "débarrasser de lui" pour de "simples raisons de convenance personnelle". Il reproche à l'intimée, par le fait de son organe D_____, d'avoir joué un "double jeu" contraire à la bonne foi en s'immiscant dans son activité. L'appelant allègue en particulier que D_____ aurait imposé des licenciements, participé à des séances du Comité exécutif dont elle n'était pas membre, pris part au processus d'acceptation de clients, intervenait directement auprès de ses subordonnés et s'est immiscée de manière agressive dans l'affaire américaine et dans la réorganisation informatique. Ces conflits de compétence ne pouvaient conduire qu'à une prise de distance de D_____, ou à son licenciement, ce qui s'est produit. Quoi qu'en dise l'appelant, les exemples d'interventions de D_____ dans l'activité opérationnelle ne permettent pas démontrer une intention malveillante à son encontre ni le caractère abusif de son licenciement. Il convient tout d'abord de relever que, selon les témoignages, D_____ est intervenue progressivement dans la marche des affaires à compter de 2014, lorsque le Groupe traversait une phase difficile de par la mise en oeuvre du plan de restructuration qui engendrait une perte de confiance grandissante au sein du Groupe. Les membres du conseil d'administration de l'intimée entendus devant le Tribunal ont confirmé, de manière claire et concordante, qu'un climat délétère s'était installé à la rentrée 2014, les équipes ne croyant plus dans le plan stratégique et les actionnaires n'ayant plus confiance. Les explications de D_____, selon lesquelles sa présence à des séances du Comité exécutif, en qualité d'invitée représentant l'actionnaire et vice-présidente du Conseil d'administration, répondait à une

demande de l'appelant lui-même dans le but de l'aider en montrant qu'il jouissait encore du soutien auprès du Conseil d'administration ou de l'actionnaire, paraissent crédibles compte tenu de l'ambiance générale au sein du Groupe à cette époque. Par ailleurs, si ses interventions lors de ces séances portaient sur des questions opérationnelles, elles se rapportaient également à la stratégie globale relevant de son rôle de représentante de l'actionnaire principale, selon les témoins I_____ et P_____. Il s'ensuit que la présence de D_____ à certaines séances du Comité exécutif se justifiait, à tout le moins en partie, par ses fonctions et répondait à un besoin de l'entreprise et de l'appelant. S'agissant des dossiers sur lesquels D_____ est intervenue, il ressort des témoignages qu'il s'agissait d'enjeux primordiaux pour l'ensemble du Groupe, compte tenu des conséquences financières auxquelles celui-ci était exposé, à savoir une perte potentielle de 3 milliards de francs en ce qui concerne le départ des banquiers privés, une amende pouvant aller jusqu'à 500, voire 800 millions de francs en ce qui concerne l'affaire américaine ou encore un investissement de plusieurs dizaines de millions de francs pour l'outil informatique. Les interventions de D_____ se sont d'ailleurs révélées bénéfiques pour le Groupe dès lors qu'elle a fortement contribué à retenir un bon nombre de banquiers privés et qu'elle a apporté une solution concernant l'affaire américaine approuvée et appréciée non seulement par le responsable juridique du Groupe de l'époque, mais également par le Conseil d'administration. Pour le surplus, l'appelant n'explique pas en quoi les interventions de D_____ lui auraient porté préjudice ou l'auraient entravé, notamment dans l'accomplissement de son travail. En définitive, il n'est pas établi que les interventions de D_____ étaient dirigées contre l'appelant personnellement ou qu'elles aient été excessives. Au contraire, elles semblaient davantage dictées par les intérêts et besoins du Groupe lorsque celui-ci se trouvait en difficulté. En sa qualité de vice-présidente du Conseil d'administration et de représentante de feu son époux, actionnaire principal du Groupe, il était légitime qu'elle se préoccupe de la bonne gestion du Groupe familial et, cas échéant, qu'elle s'investisse personnellement, et ce d'autant plus sur des dossiers aussi importants que l'affaire américaine, le départ des banquiers privés ou l'outil informatique. Ce constat est corroboré par les déclarations de J_____ et K_____ qui considéraient que le suivi effectué par les actionnaires était salubre et non intrusif. Il était, selon le second précité, normal que ces derniers prennent les décisions importantes lorsque la situation le requerrait. Il n'avait pas pour autant l'impression que les décisions prises par le Conseil d'administration étaient imposées par les actionnaires. Enfin, si le témoin I_____ a certes déclaré que D_____ avait exigé le départ immédiat de certains collaborateurs, aucun élément ne permet de conclure qu'elle aurait exigé celui de l'appelant. On ne peut donc pas constater - comme le suggère l'appelant - que l'intimée avait d'emblée l'intention de se séparer de lui et qu'elle a joué à son égard un double jeu. Sa thèse selon laquelle le congé lui a été donné par pure convenance personnelle ne trouve pas d'assise dans le dossier. L'appelant a d'ailleurs prétendu, dans un premier temps, que son congé avait été motivé par la volonté de D_____ de prendre sa place, ce qui a été démenti par les différents témoignages. En effet, l'instruction a permis d'établir que le Groupe a activement cherché un remplaçant autre que D_____, tant à l'interne, en proposant notamment le poste à un autre membre du conseil d'administration, qu'à l'externe et qu'à défaut de candidat, il avait été décidé, après une longue réflexion, que celle-ci reprenne la direction générale. L'appelant soutient ensuite que les raisons de son licenciement résideraient dans la suppression du bonus 2014, ce qui n'emporte pas conviction. Le changement de motivation de l'appelant pour tenter de justifier le caractère abusif de son congé semble davantage répondre aux besoins de la cause que correspondre à

la réalité, ce d'autant plus qu'il n'a jamais contesté son congé ou évoqué le caractère abusif de celui-ci avant la présente procédure, introduite plus de deux ans et demi après son licenciement, alors même qu'il était déjà représenté par son Conseil dès le mois d'août 2015. Au vu de ce qui précède, l'appelant échoue à démontrer, même sous l'angle de la preuve par indices, que les motifs invoqués par l'intimée pour justifier le licenciement - qui selon l'ensemble des administrateurs entendus devant le Tribunal résidaient dans le manque de résultats et la perte de confiance de l'appelant tant envers les actionnaires que les équipes - n'étaient qu'un simple prétexte pour se débarrasser de lui. La volonté de l'intimée de procéder à un changement managérial ne peut, compte tenu des circonstances d'espèce et de la position du Groupe à l'époque, être taxée d'abusives. Les griefs que l'appelant soulève concernant la qualité de son travail, qui n'aurait jamais été remise en cause, ne sont pas suffisants pour aboutir à une autre conclusion et, partant, retenir le caractère abusif du congé. Il s'ensuit que la clause relative à la perte du bonus en cas de résiliation des rapports de travail demeure valable et opérante, de sorte qu'elle justifie, elle aussi, le non-paiement du bonus 2014 en faveur de l'appelant. Pour ce motif également, la demande doit être rejetée.

E. 5

Au vu des considérants qui précèdent, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que le bonus 2014 n'était pas dû à l'appelant. Le jugement entrepris sera donc confirmé.

E. 6

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 6 juillet 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/199/2020 rendu le 4 juin 2020 par le Tribunal de première instance dans la cause C/23723/2017. 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 : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; 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.