

GE_GERICHTE C/26402/2012 vom 6. Juli 2015

GE Cour de justice, 2015-07-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26402_2012

FR: GE_GERICHTE C/26402/2012 du 6 juillet 2015

IT: GE_GERICHTE C/26402/2012 del 6 luglio 2015

Regeste

LIBERTÉ CONTRACTUELLE; ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION; GRATIFICATION;
HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; RÉSILIATION ABUSIVE | CO.19;
CO.328; CO.322.1; CO.322a.1; CO.322d.1; CO.335.1; CO.335c.1; CO.336.1.d

Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 06.07.2015 C/26402/2012

LIBERTÉ CONTRACTUELLE; ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION; GRATIFICATION;
HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; RÉSILIATION ABUSIVE | CO.19;
CO.328; CO.322.1; CO.322a.1; CO.322d.1; CO.335.1; CO.335c.1; CO.336.1.d

C/26402/2012 CAPH/117/2015 du 06.07.2015 sur JTPH/446/2014 (OO) , CONFIRME

Descripteurs : LIBERTÉ CONTRACTUELLE; ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION;
GRATIFICATION; HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES; RÉSILIATION
ABUSIVE Normes : CO.19; CO.328; CO.322.1; CO.322a.1; CO.322d.1; CO.335.1;
CO.335c.1; CO.336.1.d En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
POUVOIR JUDICIAIRE C/26402/2012-3 CAPH/117/2015 ARRÊT DE LA COUR DE
JUSTICE Chambre des prud'hommes DU 6 juillet 2015 Entre Monsieur A_____, domicilié
_____ France, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 octobre
2014 (JTPH/446/2014), comparant par M e Reynald P. BRUTTIN, avocat, rue du
Mont-de-Sion 8, 1206 Genève, en l'Étude duquel il fait élection de domicile, d'une part, et
B_____, sise _____ Genève, intimée, comparant par M e Alexia HAUT, avocate, rue des
Cordiers 14, 1207 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile, d'autre part.
EN FAIT A. a. B_____ (ci-après : B_____), sise à Genève, fait partie du groupe
international C_____ et exploite en Suisse des boutiques d'articles de mode à l'enseigne
"B_____". b. A_____, domicilié en France, a travaillé pour deux sociétés du
groupe C_____ en France depuis 2002 en qualité d'"attaché de direction générale", puis en
qualité de "responsable administration des ventes". c. Par courrier daté du 7 août 2009 et
contresigné par A_____, B_____ – une société du groupe C_____ – a notamment offert à ce
dernier la fonction de "responsable joaillerie et montres" à Genève, une rémunération
variable mensuelle déterminée selon le système applicable en Suisse, ainsi qu'un bonus
annuel dit "MPP". d. Selon le contrat de travail conclu entre B_____ et A_____ le 15
octobre 2009, ce dernier devait occuper la fonction de "responsable joaillerie et montres"
dans la boutique joaillerie qui ouvrirait prochainement à Genève, l'entrée en fonction étant
prévue au 26 octobre 2009. Son salaire comprenait un montant fixe versé treize fois l'an –
de 6'400 fr. brut en 2009 et 2010 et de 7'000 fr. brut dès 2011 –, ainsi qu'une rémunération
variable versée mensuellement, dont le montant effectif devait être déterminé en fonction
des ventes nettes mensuelles de la boutique par rapport à l'objectif fixé par la direction et
communiqué à l'avance à A_____. Le temps de travail était de 40 heures par semaine et les

vacances de quatre semaines par an. e. Le système de rémunération variable que B_____ a appliqué à A_____ était composé d'une prime individuelle mensuelle fixe de 625 fr., d'une commission déterminée en fonction d'un pourcentage prélevé sur les pièces de haute joaillerie (supérieures ou égales à 25'000 euro) vendues par A_____, ainsi que d'une commission mensuelle dite collective. Cette dernière était indexée sur le budget mensualisé de l'année en cours et calculée mensuellement sur le rapport entre le chiffre d'affaires réalisé hors taxe, après déduction des pièces de haute joaillerie, et le budget mensuel hors taxe de la boutique. Un versement minimal de 1'021 fr., correspondant à 80% des objectifs à atteindre, était garanti. Si le chiffre d'affaires du mois était supérieur à 80% des objectifs à atteindre, la commission augmentait par palier selon une grille préétablie. A_____ a perçu le montant minimal de 1'021 fr. mais davantage à six reprises, soit 1'458 fr. pour les trois premiers mois de son activité, 3'500 fr. en janvier 2011, 2'625 fr. en mai 2011 et 2'625 fr. en mars 2012. f. À l'occasion du lancement de la montre "D_____", B_____ a prévu des primes temporaires, destinées à trois catégories d'employés, soit les "directeurs de boutique", les "spécialistes" et les "vendeurs", et allouées moyennant le respect de certaines conditions quantitatives qui variaient d'une catégorie de bénéficiaires à l'autre. g. A diverses occasions, notamment par courriels des 23 avril 2010, 24 mai 2011 et 9 septembre 2011, A_____ s'est plaint auprès de son employeur du fait que, contrairement à ce que prescrivait son contrat de travail, le chiffre d'affaires utilisé pour déterminer le montant de sa rémunération variable collective ne tenait pas compte des pièces de haute horlogerie. h. Par courriel du 6 janvier 2011, A_____ s'est également plaint du fait qu'une prime pour le lancement de la montre "D_____", soit 3'352 fr., avait été attribuée à E_____, l'ancienne directrice des boutiques de prêt-à-porter et joaillerie à Genève. Il estimait qu'au vu de sa qualité de directeur de la boutique joaillerie, ainsi que du travail fourni, cette prime aurait dû lui être attribuée ou, à tout le moins, être partagée avec une de ses collègues. i. A la fin du mois de février 2012, un nouveau système de rémunération variable, qui devait entrer en vigueur à compter du 1^{er} juin 2012, a été présenté aux employés de la boutique joaillerie de Genève. Ce nouveau système tenait notamment compte des critiques que A_____ avait émises à l'encontre du précédent système, en ce qu'il prenait en compte le chiffre d'affaires réalisé avec les pièces de haute joaillerie pour fixer la rémunération variable des employés. Les employés, qui allaient recevoir sous peu un avenant à leur contrat de travail, ont été rendus attentifs au fait que ceux qui ne signeraient pas l'avenant verraient leur contrat résilié, dans la mesure où l'employeur souhaitait appliquer le système de rémunération de manière uniforme à tous les employés. j. Le 9 mai 2012, lors d'un entretien individuel, A_____, comme chaque employé de la boutique joaillerie, a été personnellement invité à signer un avenant à son contrat de travail. Les nouvelles conditions contractuelles proposées à A_____ à cette occasion prévoyaient notamment un salaire "annuel brut (...) de 7'625 fr." versé treize fois l'an et, conformément à ce qui avait été présenté en février 2012, une rémunération variable, versée douze fois l'an et dont le montant brut maximum était de 2'000 fr., ainsi qu'une prime individuelle trimestrielle discrétionnaire. Contrairement à l'ancien système, les pièces de haute joaillerie étaient désormais comptabilisées dans l'assiette du chiffre d'affaires déterminant pour le calcul de la rémunération variable. A_____ a fait remarquer à son employeur que l'avenant comportait une erreur, en ce sens que le montant du salaire fixe correspondait au salaire mensuel et non au salaire annuel, et a demandé à pouvoir étudier l'avenant avant de le signer. k. Le 10 mai 2012, une responsable des ressources humaines a téléphoné à A_____ pour lui indiquer qu'elle lui faisait parvenir une version corrigée de l'avenant (salaire mensuel de 7'625 fr., et non annuel). Elle lui a également demandé de

rappeler à une des employées de la boutique joaillerie de Genève que cette dernière devait retourner l'avenant à son contrat de travail signé. l. Par courriel du 31 mai 2012 adressé à sa hiérarchie, A_____ a fait valoir des revendications relatives à sa rémunération et son statut, dont le paiement d'arriérés dus, selon lui, à titre de rémunération variable depuis novembre 2009, et l'adaptation de ses conditions de rémunération à celles appliquées aux directeurs de boutique en Suisse. m. Le 26 juin 2012, B_____ a résilié le contrat de travail d'A_____ avec effet au 31 août 2012, au motif que ce dernier n'avait pas signé l'avenant au contrat qui lui avait été remis en mai 2012. n. Par courrier du 9 août 2012, A_____ a contesté le congé, faisant valoir que le licenciement était un congé-représailles. B. a. Par requête déposée en vue de conciliation le 6 décembre 2012, déclarée non conciliée le 15 janvier 2013 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) le 12 avril 2013, A_____ a conclu à ce que B_____ soit condamnée à lui verser 312'646 fr. 50 avec intérêts moratoires à 5% l'an depuis le 1^{er} septembre 2012, avec suite de frais et dépens, soit 179'845 fr. 75 à titre de différence du salaire non payée, 3'560 fr. 10 à titre de vacances non prises en nature, 47'434 fr. à titre de rémunération variable non payée, 12'575 fr. 95 à titre de rémunération d'heures supplémentaires, ainsi que 69'230 fr. 70 à titre d'indemnité pour licenciement abusif. b. Il a fait valoir que B_____ l'avait licencié en guise de représailles car il avait demandé à bénéficier des mêmes conditions salariales que les directeurs de boutique en Suisse. En outre, estimant qu'il avait effectué le travail d'un directeur de boutique dès octobre 2009, il demandait par égalité de traitement à obtenir la différence entre le salaire qu'il avait perçu et celui auquel la fonction de directeur de boutique aurait dû, selon lui, lui donner droit pour la période courant du 1^{er} octobre 2009 au 31 août 2012. Il formulait une demande identique s'agissant de son droit aux vacances et de sa rémunération variable. Sur ce dernier point, il faisait également valoir que sa rémunération variable aurait dû être déterminée sur la base du chiffre d'affaires comprenant les pièces de haute horlogerie conformément à son contrat de travail. Il a requis le paiement de 139.5 heures supplémentaires au salaire d'un directeur de boutique. c. Par réponse du 31 juillet 2013, B_____ a conclu au déboutement d'A_____, avec suite de frais et dépens. d. Dans leur réplique et duplique du 1^{er} novembre 2013, respectivement du 1^{er} décembre 2013, les parties ont persisté dans leurs conclusions. e. À l'audience de comparution personnelle des parties du 10 décembre 2013, A_____ a notamment indiqué qu'il avait participé à tous les séminaires "managers", lesquels étaient en principe destinés aux seuls directeurs de boutique. La rémunération qu'il avait perçue pendant la durée des rapports de travail avait été composée d'un salaire fixe, d'une commission collective basée sur l'atteinte d'objectifs fixés à l'avance, d'une commission individuelle calculée sur le prix de vente hors taxes des pièces de haute joaillerie, d'un bonus annuel "MPP", ainsi que d'une prime individuelle mensuelle de 625 fr. Il n'avait jamais informé son employeur avoir effectué des heures supplémentaires et n'avait pas cherché à faire valoir de droits à cet égard pendant la durée du contrat. f. Il ressort des témoignages recueillis par le Tribunal les éléments pertinents suivants : Les boutiques B_____ sont en principe organisées de sorte que les départements de prêt-à-porter et joaillerie se trouvent dans une seule et même boutique. Lorsque lesdits départements se trouvent dans deux boutiques distinctes, comme c'est le cas à Genève, il y a un unique directeur pour les deux boutiques, la boutique de prêt-à-porter étant considérée comme la boutique principale (témoins F_____, G_____). Vu la grandeur de la boutique joaillerie, A_____ était responsable d'un certain nombre de tâches liées à la gestion de celle-ci. Ces tâches incluaient notamment l'ouverture et la fermeture de la boutique, la direction de l'équipe de vente, la gestion de la caisse, la réception et le transfert des

produits, procéder à l'inventaire et en faire rapport au directeur de boutique, ainsi qu'envoyer un rapport mensuel à sa hiérarchie à Paris à propos des erreurs survenues dans la gestion de la caisse et des stocks (témoins E____, H____, I____; déclaration de J____). En revanche, plusieurs tâches demeuraient de la responsabilité des directeurs de boutique successifs, soit E____, puis, après la démission de celle-ci, J____. Il en allait ainsi du recrutement et de l'évaluation du personnel, même si A____ y participait. Le processus de validation des factures, auquel A____ contribuait en visant la case "administration" du tampon apposé sur la facture, était également de la responsabilité de son supérieur hiérarchique, lequel visait la case "direction". La personne qui décidait en ultime recours de l'allocation d'un rabais à un client était aussi le directeur de boutique. Enfin, en 2010, lors d'un séminaire auquel participaient en principe seuls les directeurs de boutique, A____, qui participait à cette réunion, avait été prié de quitter la salle pour que les directeurs de boutique puissent discuter des nouvelles règles relatives à l'engagement du personnel (témoins E____, H____, K____; déclaration de J____). Le bonus "MPP" est discrétionnaire et utilisé pour évaluer les cadres de l'entreprise, soit les directeurs de boutique et les responsables de département (témoins F____, L____). Les directeurs de boutique sont soumis à un système de rémunération différent de celui de leurs employés (témoins K____, L____). f. Par ordonnance d'instruction du 6 mai 2014, le Tribunal a ordonné à B____ de produire les contrats de travail, avenants compris, des directeurs de boutiques à Genève et à Zurich des cinq dernières années, ainsi que les grilles de rémunération variable appliquées aux directeurs de B____ de Genève et Zurich. g. Donnant suite à cette ordonnance le 30 mai 2014, B____ a produit plusieurs contrats la liant ou l'ayant liée à trois directeurs de boutique. Il ressort notamment de ces contrats que la rémunération des directeurs est structurée différemment d'une personne à l'autre. B____ a indiqué qu'il n'existait pas de grille de rémunération applicable aux cadres de l'entreprise. h. Le 18 juin 2014, à la suite des plaidoiries finales, les parties ont été avisées de ce que la cause était gardée à juger. i. Par jugement JTPH/446/2014 du 29 octobre 2014, le Tribunal a déclaré recevable la demande du 12 avril 2013 d'A____ (ch. 1 du dispositif), déclaré recevable le bordereau de pièces complémentaires déposé le 1^{er} novembre 2013 par A____ (ch. 2), déclaré irrecevable la pièce produite le 10 décembre 2013 par A____ (ch. 3), débouté A____ de l'entier de ses conclusions (ch. 4), mis à la charge d'A____ les frais de la procédure, qu'il a arrêtés à 3'130 fr. et compensés avec l'avance de frais fournie par celui-ci (ch. 6 à 8), aucun dépens n'étant alloué (ch. 9) et les parties étant déboutées de toute autre conclusion (ch. 5). Le Tribunal a retenu qu'A____ n'avait pas exercé la charge d'un directeur de boutique et qu'il n'avait pas subi d'inégalité de traitement vis-à-vis des autres employés de l'entreprise. Les divers éléments de la rémunération perçue par A____ étaient conformes à son contrat de travail. A____ n'avait pas établi avoir effectué des heures supplémentaires. Il n'avait pas non plus établi que son licenciement aurait été abusif ou que le motif avancé par B____ aurait été fictif. C. a. Par acte expédié au greffe de la Cour de justice (ci-après : la Cour) le 1^{er} décembre 2014, A____ appelle de ce jugement, qu'il a reçu le 30 octobre 2014. Il conclut à l'annulation du jugement et à la condamnation de B____ au paiement de 281'287 fr. 40 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2012, avec suite de frais et dépens, soit 167'845 fr. 75 à titre de différence du salaire non payée, 3'283 fr. à titre de vacances non prises en nature, 28'352 fr. à titre de rémunération variable non payée, 12'575 fr. 95 à titre de rémunération d'heures supplémentaires, ainsi que 69'230 fr. 70 à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Subsidiairement A____ conclut au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants. b. Par

acte expédié au greffe de la Cour le 5 février 2015, B_____ conclut au rejet de l'appel du 1^{er} décembre 2014 et à la confirmation du jugement du 29 octobre 2014, avec suite de frais et dépens. c. Par courrier du 9 mars 2015, A_____ a renoncé à répliquer, estimant que le dossier était complet. EN DROIT 1. 1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Il doit être motivé et formé dans les trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Si le dernier jour est un samedi ou un dimanche, le délai expire le premier jour ouvrable qui suit (art. 142 al. 3 CPC). Respectant les dispositions précitées, le présent appel est recevable. 1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et/ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit. En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. La présente cause présente un élément d'extranéité en raison du domicile français de l'appelant. Les parties ne contestent pas, à juste titre, la compétence internationale des juridictions suisses pour trancher le présent litige, dans la mesure où les parties sont liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et que le recourant accomplissait habituellement son travail à Genève (art. 19 Convention [de Lugano] concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988 [CL - RS 0.275.11]). Par conséquent, la compétence de la Cour de céans est ainsi donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 2 et 19 CL, art. 34 al. 1 CPC, art. 124 let. a LOJ [RS/GE E 2 05] et art. 1 al. 1 let. a LTPH [RS/GE E 3 10]). Le droit suisse est, en outre, applicable faute d'élection de droit (art. 117 LDIP; RS 291). 3. L'appelant reproche en premier lieu au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il occupait le poste de directeur de boutique et que, par égalité de traitement, sa rémunération fixe et variable, ainsi que son droit aux vacances auraient dû être adaptés à celle des autres directeurs de boutique en Suisse. 3.1 La liberté contractuelle est consacrée explicitement à l'art. 19 CO, lequel prévoit que l'objet du contrat peut être librement déterminé dans les limites de la loi (ATF 136 I 197 consid. 4.4.1; 131 I 333 consid. 4 p. 339). En ce qui concerne le contenu du contrat de travail, toutes les différences sont permises entre les différents employés. Il en va de même en ce qui concerne la fixation du salaire. Si un travailleur négocie de manière moins habile qu'un autre, il doit néanmoins, en principe, se contenter de conditions de travail moins intéressantes (ATF 129 III 276 , consid. 3.1 = JdT 2003 I 346 et réf. cit.) Cependant, la liberté contractuelle de l'employeur peut, dans certains cas, être restreinte en vertu du principe général de l'égalité de traitement, lequel se déduit de l'obligation qui incombe à l'employeur de protéger la personnalité de son employé (art. 328 CO), ainsi que des règles sur la protection de la personnalité (art. 28 CC ss) (ATF 129 III 276 , consid. 3.1 = JdT 2003 I 346; arrêts du Tribunal fédéral 4A_356/2011 du 9 novembre 2011, consid. 9.6; 4A_63/2007 du 6 juillet 2007, consid. 4.2). Une décision subjective et arbitraire de l'employeur ne représente une sous-évaluation blessante pour la personnalité de l'employé que si ce dernier 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 consid. 3.1 et réf. cit.). Le principe de l'égalité de traitement n'implique pas non plus une égalité absolue entre les employés, des différences de traitement étant admissibles si elles reposent sur des

motifs raisonnables. La fonction et les tâches au sein de l'entreprise sont notamment des critères de distinction admissibles qui permettent de justifier des différences de traitement entre employés (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014, p. 373).

3.2 En l'espèce, les parties ont conclu un contrat de travail en vertu duquel l'appelant était employé à titre de "responsable joaillerie et montres", fonction qui ressortait déjà de la lettre du 7 août 2009 contresignée par l'appelant quelque deux mois avant la signature de son contrat de travail. En cette qualité, l'appelant avait la responsabilité du département joaillerie, lequel était situé dans une boutique distincte de la boutique de prêt-à-porter. S'il est établi que l'appelant assumait de nombreuses responsabilités, il ne démontre pas qu'elles étaient identiques à celle d'un directeur de boutique. Au contraire, l'engagement du personnel, même si l'appelant y participait, était de la responsabilité de ses supérieurs hiérarchiques et seuls les directeurs de boutique étaient admis à prendre part aux discussions concernant les règles relatives à l'engagement du personnel. De plus, c'était le supérieur hiérarchique de l'appelant qui validait les factures que celui-ci visait et qui était l'ultime décisionnaire quant aux rabais qui pouvaient être accordés à un client. Enfin, lorsque les départements prêt-à-porter et joaillerie de la marque B_____ sont constitués en deux boutiques distinctes, il y a un seul directeur responsable pour les deux boutiques. Il est établi qu'à Genève, cette fonction incombait à une autre personne que l'appelant, qui a travaillé exclusivement dans la boutique joaillerie. Par conséquent, la situation de l'appelant était différente de celle des directeurs de boutique en Suisse ce qui justifie qu'il ait reçu un traitement différent de ces derniers, notamment en matière de rémunération et de droit aux vacances. Pour cette raison, la comparaison que l'appelant fait entre son contrat de travail et ceux des directeurs de boutique en Suisse est sans pertinence. L'appelant ne démontrant pas qu'il aurait été placé dans une situation manifestement moins avantageuse qu'un grand nombre d'employés, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que l'appelant n'avait pas subi d'inégalité de traitement et qu'ils l'ont débouté de ses conclusions en lien avec ce statut (salaire fixe et droit aux vacances). Partant, l'appel sera rejeté sur ce point.

4. L'appelant conteste le jugement à propos de sa rémunération variable et réduit au stade de l'appel les conclusions prises en première instance. Il conclut désormais au versement de 28'352 fr. à titre de rémunération variable, soit 3'325 fr. au titre de prime des ventes de montre "D_____" et 25'000 fr. au titre de rémunération variable d'équipe.

4.1 L'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO). Si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus (art. 322a al. 1 CO). Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). Lorsque les parties ont convenu expressément ou par acte concluant du principe et du montant d'une rétribution, il s'agit d'un élément du salaire et l'employeur est tenu de verser le montant contractuellement prévu (arrêt du Tribunal fédéral 4A_511/2008 du 3 février 2009, consid. 4.1). Le simple fait que la rétribution soit variable ne permet pas de déduire qu'il s'agit d'une gratification, puisque le salaire peut être variable également lorsqu'il est fixé conformément à l'art. 322a CO (ATF 129 III 276 consid. 2 = JdT 2003 I 346; arrêt du Tribunal fédéral 4C.244/2004 du 25 octobre 2005, consid. 2.1).

4.2 En l'espèce, les prétentions de l'appelant concernent deux rémunérations distinctes qu'il convient d'examiner l'une après l'autre. En ce qui concerne la

prime de 3'352 fr. relative aux ventes de montres "D_____ ", cette prime exceptionnelle et temporaire n'était pas prévue dans le contrat de travail de l'appelant. Celui-ci, dont il a été retenu qu'il n'était pas directeur de boutique, n'avait dès lors pas non plus droit à cette prime à ce titre. L'appelant n'y avait d'ailleurs pas non plus droit au titre de "spécialiste" ou de "vendeur", dans la mesure où il ne démontre (ni même n'allègue) qu'il aurait rempli les conditions applicables à ces autres catégories. En ce qui concerne la rémunération variable d'équipe, l'appelant modifie en appel ses conclusions sur ce point et prétend désormais au montant maximal de la rémunération variable annuelle – soit 25'000 fr. – dont l'ancienne directrice de boutique bénéficiait lorsqu'elle travaillait encore au sein de l'intimée.

L'appelant n'ayant pas occupé la fonction de directeur de boutique, il n'y a pas lieu de lui appliquer les conditions qui s'appliquaient à sa supérieure hiérarchique. Pour le surplus, l'appelant, qui soutenait en première instance que sa rémunération variable n'avait pas été calculée conformément aux prescriptions de son contrat de travail, n'indique pas en quoi les premiers juges auraient erré en admettant que la rémunération qu'il a perçue correspondait à ce que prévoyait son contrat. Il se contente en effet de persister dans toutes les indications fournies dans ses précédentes écritures, sans donner la moindre explication quant à savoir comment il faudrait déduire les commissions variables d'équipe, ainsi que les commissions sur les ventes de pièces de haute joaillerie qu'il a effectivement perçues entre 2009 et 2012 des 25'000 fr. auxquels il prétend désormais en appel. Partant, l'appel, pour autant qu'il soit recevable, sera rejeté sur ce point. 5.

L'appelant conteste le jugement à propos d'heures supplémentaires qu'il aurait prétendument effectuées et conclut au paiement de 12'575 fr. 95 à ce titre. 5.1 Le fardeau de la preuve des heures de travail supplémentaires incombe au travailleur (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 du 24 août 2006, consid. 4.2.2). Si les heures supplémentaires ont été effectuées à l'initiative du travailleur, il lui appartient de prouver qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur et qu'elles ont été portées à la connaissance de ce dernier (ATF 129 III 171 consid. 2.2 = JdT 151 III 241; ATF 86 II 155 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4C.92/2004 du 13 août 2004, consid. 3.2 et réf. cit.). La conclusion que ces heures ont réellement été effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêts du Tribunal fédéral 4A_419/2011 du 23 novembre 2011, consid. 3.3.1; 4C.141/2006 du 24 août 2006, consid. 4.2.2; 4C.92/2004 du 13 août 2004, consid. 3.2). 5.2 En l'espèce, le Tribunal a conclu que l'appelant n'avait pas établi avoir effectué les 139.5 heures supplémentaires qu'il alléguait. En appel, l'appelant reprend les arguments qu'il avait développés dans ses précédentes écritures, mais n'explique pas en quoi le raisonnement des premiers juges serait erroné. L'unique pièce qu'il invoque à l'appui de ses allégations est une liste, non datée et non signée, d'événements et de calculs. Manifestement établie pour les besoins de la cause, cette déclaration de partie ne saurait suffire à emporter la conviction de la Cour quant à l'existence des heures supplémentaires. En outre, l'appelant a admis n'avoir jamais informé son employeur des heures supplémentaires qu'il prétend avoir effectuées. Partant, l'appel sera rejeté sur ce point.

6. L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu le licenciement abusif et conclut au paiement de 69'230 fr. 70 à ce titre. 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 contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de

service, de trois mois ultérieurement (art. 335c al. 1 CO). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO) (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; ATF 131 III 535 consid. 4.1 p. 537 s.). 6.2 L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514 s.; ATF 132 III 115 consid. 2.1 p. 116 s.; ATF 131 III 535 consid. 4.2 p. 538). 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 130 III 699 consid. 4.1 p. 703). S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_102/2008 du 27 mai 2008, consid. 2, in PJA 2008 p. 1177). Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.3). Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005, consid. 2.3; arrêt 4C.229/2002 du 29 octobre 2002, consid. 3, in Pra 2003 no 106 p. 574). Lorsqu'une résiliation est liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées, entrant en vigueur après l'écoulement du délai de congé, l'on est confronté à une "résiliation sous réserve de modification" (Änderungskündigung). On est en présence d'un congé-modification au sens étroit lorsqu'une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne cette déclaration de l'offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées. Le congé-modification ne tend pas en première ligne à la cessation des rapports de travail, mais à leur maintien moyennant des droits et des devoirs modifiés. L'on parlera d'un congé-modification au sens large lorsque les deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés et qu'une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail (VISCHER, Der Arbeitsvertrag, in Schweizerisches Privatrecht, vol. VII/4, 4^{ème} éd., Basel 2014, §24 n° 33 ss). Le congé-modification peut s'avérer abusif lorsque la partie qui prononce la résiliation n'y recourt que pour imposer une modification du contrat en sa faveur, partant, au détriment de son cocontractant. L'abus réside dans le fait que le congé est prononcé sans justification matérielle, pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, dès lors que ni la marche de l'entreprise, ni encore la situation du marché, n'appellent une modification des conditions de travail (ATF 123 III 246 = JdT 1998 I p. 300). 6.3 L'acceptation est la réponse positive à l'offre que le destinataire de l'offre adresse au pollicitant. Si la réponse du destinataire de l'offre s'écarte de celle-ci sur des points essentiels, parce qu'elle en modifie le contenu, elle équivaut à un rejet de l'offre accompagné d'une contre-offre (ATF 134 II 297 consid. 4 = JdT 2009 I 720; Morin, Commentaire romand - CO I, Thevenoz/Werro [éd.], 2^{ème} éd., 2012, n° 87 s. ad art. 1 CO). 6.4 En l'espèce, en février 2012, l'intimée a informé l'appelant qu'elle souhaitait modifier les conditions de sa rémunération variable, comme celle des autres employés, et que s'il n'acceptait pas ces modifications, son contrat serait résilié, dans la mesure où ces modifications devaient s'appliquer uniformément à tous les employés. Il s'agit donc d'un congé-modification au sens large. Dans la mesure où la modification offerte en février 2012 ne devait entrer en vigueur que le 1^{er} juin 2012, elle respecte le délai de congé de l'art. 335c al. 1 CO. L'avenant remis le 9 mai 2012 ne faisait que formaliser l'offre faite deux mois plutôt. L'appelant ne prétend d'ailleurs pas que

celui-ci ne correspondait pas à ce qui avait été annoncé. La correction apportée (salaire mensuel/annuel) relevait de la simple erreur de plume. Il n'est pas démontré (ni même allégué) que cette modification était exclusivement en faveur de l'intimée, au détriment de l'appelant. Au contraire, elle tient compte des revendications formulées par ce dernier, les pièces de haute joaillerie devant désormais être comptabilisées dans l'assiette du chiffre d'affaires déterminant pour le calcul de la rémunération variable. Jusqu'au 31 mai 2012, l'appelant ne s'est d'ailleurs pas manifesté auprès de l'intimée pour se plaindre du nouveau système. Les revendications qu'il a formulées à cette date, soit la veille de l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, étaient sans rapport direct avec la modification proposée, mais avaient trait au statut qu'il prétendait avoir, soit celui de directeur, dont il a été retenu qu'il ne pouvait y prétendre. Ses nouvelles prétentions doivent en conséquence être considérées comme un refus de la modification proposée, voire comme une contre-offre, refusée par l'intimée. Au surplus, ces prétentions ne peuvent être qualifiées de résultant du contrat de travail, mais constituent plutôt une demande de changement du statut prévu contractuellement. Le congé donné n'est donc pas, sous cet angle non plus, un congé représailles. Il résulte de ce qui précède que le licenciement n'est pas abusif. L'appel sera rejeté sur ce point également. 7. L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 2'500 fr. (art. 114 let. c CPC et art. 71 RTFMC), couverts par l'avance déjà opérée. 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 1 er décembre 2014 par A_____ contre le jugement JTPH/446/2014 rendu le 29 octobre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/26402/2012-3. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais d'appel à 2'500 fr., couverts par l'avance déjà effectuée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge d'A_____. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Monsieur Guido AMBUHL, juge employeur, Madame Agnès MINDER-JAEGER, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Pauline ERARD La greffière : Véronique BULUNDWE-LÉVY Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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