

GE_GERICHTE C/27670/2011 vom 13. März 2015

GE Cour de justice, 2015-03-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_27670_2011

FR: GE_GERICHTE C/27670/2011 du 13 mars 2015

IT: GE_GERICHTE C/27670/2011 del 13 marzo 2015

Regeste

BONUS; GRATIFICATION; EXPATRIATE | CO.319; CO.320; LDét

Volltext

Genève Cour de Justice (Cour civile) Chambre des prud'hommes 13.03.2015 C/27670/2011

BONUS; GRATIFICATION; EXPATRIATE | CO.319; CO.320; LDét

C/27670/2011 CAPH/47/2015 du 13.03.2015 sur JTPH/305/2014 (OO), CONFIRME
Descripteurs : BONUS; GRATIFICATION; EXPATRIATE Normes : CO.319; CO.320;
LDét En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR
JUDICIAIRE C/27670/2011-3 CAPH/47/2015 ARRÊT DE LA COUR DE JUSTICE
Chambre des prud'hommes DU 13 mars 2015 Entre Monsieur A_____, domicilié _____,
appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 31 juillet 2014 (JTPH/305/2014), comparant par M e André GRUBER, avocat, rue Bartholoni 6, case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel il fait élection de domicile, d'une part, et B_____ SA, sise _____, intimée, comparant par M e Daniel TUNIK, avocat, Lenz & Staehelin, route de Chêne 30, 1211 Genève 17, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile, d'autre part. EN FAIT A. B_____ est un groupe de sociétés, implantées dans de nombreux pays, qui fournit des produits et services dans le domaine agro-alimentaire. C_____ est la société-mère, incorporée à Minneapolis (Etats-Unis d'Amérique), à laquelle est rattaché le département D_____. B_____ SA est une société anonyme inscrite au Registre du commerce de Genève, qui a pour but le négoce international de matières premières, notamment de produits agricoles, alimentaires et pétroliers, transport maritime, ainsi qu'opérations financières y afférentes. Selon C_____ et selon elle-même, elle abrite le centre administratif du groupe pour la Suisse, lequel s'occupe notamment de l'administration des ressources humaines des diverses entités juridiques en Suisse, voire en Europe. E_____ (anciennement F_____) est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce genevois, qui a pour but les services de consultation et autres dans la gestion d'affaires. Son associée, non gérante, est C_____. Elle se situe à la même adresse que celle de B_____ SA. Selon B_____ SA, la société susmentionnée a été créée pour assurer à Genève la promotion et le marketing, ainsi que les activités commerciales du département D_____ de C_____; elle n'a pas de ressources propres et refacture les frais de fonctionnement à C_____, notamment les salaires. A compter de juillet 2002, C_____ et E_____ (alors F_____) ont conclu un contrat de service portant notamment sur la rémunération reçue de la première entité par la seconde en raison des coûts supportés par la société suisse pour les services rendu au département D_____. B. A_____ est ressortissant des Etats-Unis d'Amérique. Il a travaillé au service de C_____ à Minneapolis, dès 1997 ou 1998. C_____ affirme qu'elle a décidé de détacher A_____ à Genève afin de gérer les affaires de risques de prix sur les

achats des produits céréaliers. Pour sa part, A_____, lors de son interrogatoire à l'audience du Tribunal du 18 juin 2013, a déclaré que C_____ lui avait proposé un poste à Genève, de durée indéterminée, et que son intention était d'accepter ce poste. C. Par courrier du 31 janvier 2001, B_____ SA a adressé à l'Office cantonal de la population (OCP) une demande d'autorisation de séjour en faveur de A_____. Elle a notamment indiqué: "Monsieur A_____ que nous désirons transférer à Genève est actuellement en poste à Minneapolis. Un nouveau poste de Senior Marketing Representative pour gérer les affaires de risque de prix sur les achats des produits céréaliers dans notre département de World Trade Unit a été créé récemment et c'est la raison pour laquelle nous désirons transférer M. A_____ à Genève le plus rapidement possible. [...] Le salaire de M. A_____ s'élèvera à environ Frs 200'000.- plus une participation discrétionnaire aux résultats. Le transfert de M. A_____ est prévu pour une durée indéterminée". Ultérieurement, elle est régulièrement intervenue auprès de l'OCP pour les démarches de renouvellement d'autorisation de séjour, en indiquant sa propre raison sociale à la rubrique "employeur" des formules utilisées. Le 23 mars 2001, sur papier portant l'entête "G_____", une note a été adressée à A_____ par H_____, pour lui confirmer "notre accord" sur sa "mission d'expatrié", à Genève, à compter du 1^{er} avril 2001, et pour une période de deux ans, qui pouvait être étendue par consentement mutuel. La rémunération comprendrait un salaire de 140'941 fr. par an, ainsi que des indemnités de logement et d'expatriation. L'employé demeurerait soumis au régime américain de sécurité sociale et au fonds de pension de la société aux Etats-Unis. Était annexé au document un manuel d'utilisation pour les travailleurs détachés, intitulé "I_____". Il est admis que A_____ a travaillé à Genève à compter du 1^{er} avril 2001, en qualité de Senior Marketing Representative pour J_____. Il affirme que, dès lors, son employeur a été B_____ SA, dans les locaux de laquelle il travaillait, qui s'occupait des formalités de permis vis-à-vis de l'OCP en indiquant être son employeur, qui lui donnait des instructions, et dont ses propres subordonnés étaient les employés. Celle-ci, ainsi que C_____, le contestent, soutenant que l'employé est resté au service de C_____, sous les ordres du signataire du mémo précité, H_____, lui-même subordonné à K_____; il ne dépendait pas des dirigeants de B_____ SA et avait pour subordonnés des collaborateurs de F_____ qui n'étaient pas des expatriés. Elle n'était intervenue auprès de l'OCP que parce qu'elle se chargeait des formalités administratives liées aux travailleurs détachés du groupe en Suisse. Le papier à lettres de B_____ SA avait été parfois utilisé à tort dans le cas de A_____, le service des ressources humaines de l'entité précitée n'ayant à s'occuper que d'un nombre infime de personnes non employées par elle (déclaration L_____). Chaque année, entre 2001 et 2009 (sans aucune modification en 2007), A_____ s'est vu remettre un document intitulé "Host peer package" ou "International Compensation Worksheet, Host Peer", détaillant diverses contributions effectuées en sa faveur, notamment des montants de salaire libellé en francs suisses, payés par le "pays hôte" ("host country") et des prestations libellées en dollars américains, payées par le "pays d'origine" ("home country"), et rappelant que l'employé était maintenu dans les plans de sécurité sociale et de retraite des Etats-Unis. Il a régulièrement perçu, durant ces années, des allocations de logement et de détachement. Des "attestations de détachement", fondées sur la Convention de sécurité sociale entre la Suisse et les Etats-Unis d'Amérique, ont été établies, pour la période du 1^{er} avril 2001 au 31 mars 2007, en faveur de A_____, lesquelles mentionnent comme employeur C_____, et comme "employeur en Suisse" B_____ SA. En particulier, l'attestation émise le 29 juin 2006 par l'Office fédéral des assurances sociales, portant "exemption de l'application de la législation suisse en matière

de sécurité sociale" fait état du détachement de A_____ pour la période du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2007 tout en rappelant la date du 1^{er} avril 2001 comme début du détachement, dont l'employeur en Suisse était B_____ SA et l'employeur dans l'"Etat contractant" C_____. Pour 2005 et 2009, D_____, respectivement E_____ ont établi un certificat de salaire en vue de la déclaration d'impôt genevoise de A_____. B_____ SA affirme que le salaire de A_____ a été versé par E_____. Le contrat de services liant C_____ et F_____ mentionne expressément, dans ses annexes 1 et 2, le nom de A_____ au titre du personnel "deployed". La personne qui a succédé à celle qui avait succédé à A_____ est une employée de C_____, détachée à Genève, et dont les supérieurs se trouvent à Minneapolis; ceux-ci décident du bonus qui lui est accordé, tandis que C_____, et pour une partie M_____ à Genève, paient son salaire (témoin N_____). D. C_____ s'est dotée pour D_____ d'un plan d'intéressement, qui prévoit le versement de bonus. La version 2007-2008 de ce plan a été versée à la procédure. Il est admis que A_____ a été mis au bénéfice de ce plan. Celui-ci prévoit des montants de primes exprimées en dollars américains, qui sont discrétionnaires et basées sur les résultats personnels, du groupe et de l'entreprise. Une partie des montants des primes connaît un versement différé d'un à trois ans depuis de la date d'octroi de la prime. Les primes différées qui ont été accordées mais non versées sont perdues si l'employé a été licencié pour justes motifs, ou si son contrat a été résilié pour une raison autre que la mort ou l'invalidité, et poursuit sa carrière dans l'industrie du trading financier ou des matières premières en dehors de la société, dans une période de deux ans à compter de la date de la fin des rapports de travail. Pour les périodes 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006, 2006/2007, 2007/2008 et 2008/2009, A_____ s'est vu attribuer des bonus. L'octroi et le montant de ceux-ci étaient annoncés par "G_____", émanant de K_____, qui remerciait l'employé au nom de "O_____" et faisait référence au "Risk Management Incentive Plan". Les montants accordés ont été de 300'000 USD, 750'000 USD, 400'000 USD, 515'000 USD, 522'000 USD, 1'200'000 USD, 550'000 USD respectivement. B_____ SA affirme que les versements ont été effectués par E_____. Le bulletin de salaire établi par celle-ci en juillet 2009 mentionne un versement de bonus. Pour la période 2007/2008, le montant de 480'000 USD sur 1'200'000 USD avait le caractère de bonus différé, dont la moitié n'a pas été versée à l'échéance. Pour la période 2008/2009, le bonus différé était de 220'000 USD. E. A compter d'avril 2007, A_____ a été affilié aux assurances sociales suisses (AVS/AI/APG et minimum LPP), la part employé de celle-ci ne lui étant pas mise à charge. Parallèlement, il est resté soumis au régime américain de sécurité sociale et au fonds de pension de C_____ aux Etats-Unis. Cela était dû, selon B_____ SA, uniquement à la circonstance que l'exemption prévue par la Convention entre la Suisse et les Etats-Unis ne durait pas plus de cinq ans. F. Par courrier du 10 août 2009, adressé à B_____ SA, dont copie était réservée à C_____, A_____ a démissionné de son emploi de "B_____ SARL". Il lui avait été proposé de le réaffecter à Minneapolis, ce qui ne lui convenait pas, pour des motifs d'ordre familial. Aucun autre poste à Genève ne lui avait été offert, ce qui l'avait conduit à mettre un terme à son contrat de travail. Par lettre du 11 août 2009, sur papier à entête du groupe, avec mention d'adresse à Minneapolis, il a été pris acte de la fin des rapports de travail avec D_____. Par courrier électronique du 20 août 2009, C_____ a notamment rappelé à A_____ qu'il était un employé américain soumis aux règles applicables aux travailleurs détachés, que les avantages qu'un employé suisse pourrait obtenir ne s'appliquaient pas à lui, et que tous les bonus différés étaient perdus. Le 9 octobre 2009, un certificat de travail a été établi, selon lequel A_____ a été au service de

C _____ du 31 janvier 2001 au 10 août 2009, en dernier lieu en qualité de Senior Marketing Manager, basé à Genève. G. En novembre 2009, A _____ a commencé à travailler au service de P _____ à Londres (Grande-Bretagne), dans la gestion des risques, et la finance.![endif]>![if> Il soutient que la banque P _____ est une entreprise beaucoup plus petite que B _____ et active dans un autre domaine, qui n'a pas de relation de concurrence avec le groupe précité, mais une relation de fournisseur-clients. Selon K _____ de C _____, lorsque A _____ lui avait téléphoné pour lui dire qu'il démissionnait et allait travailler pour le compte de P _____, il avait conscience de ce qu'il allait travailler pour une société concurrente. D _____ et P _____ offrent les mêmes services dans le domaine agricole. Lorsque le personnel est licencié ou va travailler au service d'un concurrent, il perd son bonus (témoin N _____). H. Le 12 décembre 2011, A _____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre B _____ SA et C _____ en paiement de 733'403 USD et 77'684 fr. 25 avec suite d'intérêts moratoires.![endif]>![if> Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 19 janvier 2013, il a déposé sa demande au Tribunal le 16 mars 2012. Il a conclu principalement à ce que B _____ SA soit condamnée à lui verser 240'000 USD à titre de bonus différé pour la période 2007/2008, 220'000 USD à titre de bonus différé pour la période 2008/2009, 273'403 USD à titre de bonus différé pour la période 2009/2010, ainsi que les pertes de change liés à ces montants, soit respectivement 33'120 fr., 28'160 fr., et 16'204 fr. 25, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 14 juillet 2010, le 24 juillet 2010 et le 1 er novembre 2010 respectivement, ou, alternativement, 240'000 USD et 220'000 USD avec intérêts moratoires à 5% dès le 1 er novembre 2011, sous suite de frais. Il a encore conclu à la réserve de son droit à amplifier ses conclusions au titre de perte de change en fonction de la variation du cours. A titre subsidiaire, il a dirigé ses conclusions tant contre B _____ SA que contre C _____. Par mémoire-réponse du 30 août 2012, B _____ SA a conclu à l'irrecevabilité de la demande, subsidiairement au déboutement de A _____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais. Elle a contesté avoir été liée au précité par un contrat de travail. Par mémoire-réponse du 4 octobre 2012, C _____ a conclu au déboutement de A _____ de toutes ses conclusions. Elle a notamment relevé que le droit américain s'appliquait au contrat de travail qui l'avait liée au précité, en particulier quant au plan régissant l'attribution de bonus. I. Par jugement du 31 juillet 2014, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal a débouté A _____ des fins de sa demande (ch. 4), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5), arrêté les frais de la procédure à 8'570 fr., mis à la charge du précité (ch. 6), et compensés avec l'avance déjà opérée, le précité étant en outre condamné au paiement en faveur du Pouvoir judiciaire de 820 fr. (ch. 7).![endif]>![if> En substance, le Tribunal a retenu que l'employé avait été lié à B _____ SA et non à C _____, à partir du 1 er avril 2007, de sorte que, dans la mesure où les prétentions de l'employé étaient postérieures à cette date, seule la première des sociétés disposait de la légitimation passive, et que l'employé n'avait pas rempli les conditions donnant droit au versement d'un bonus, puisque d'une part celui-ci représentait une gratification et non un élément du salaire, et d'autre part l'employé s'était engagé au service d'une société concurrente. J. Par acte du 12 septembre 2014, A _____ a formé appel contre le jugement précité. Il a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait a repris ses conclusions principales de première instance, renonçant à ses conclusions subsidiaires et par là-même à diriger son appel contre C _____.![endif]>![if> Par mémoire-réponse du 5 novembre 2014, B _____ SA a conclu à la confirmation de la décision déferée, avec suite de frais. Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions respectives.

Par avis du 22 décembre 2014, elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1. Contre une décision finale rendue dans une cause présentant une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), seule la voie de l'appel, écrit et motivé, introduit dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC) est ouverte. Les délais ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclus (art. 145 al. 1 let. b CPC). Observant la forme et les délais prescrits, l'appel est recevable. Il résulte des conclusions prises par l'appelant, ainsi que de l'unique intimée désignée en appel, que celui-ci ne remet pas en cause le jugement du Tribunal en tant qu'il a été débouté de ses prétentions dirigées contre C_____, mais uniquement en tant qu'il a été débouté des conclusions prises à l'encontre de B_____ SA.

2. Dans la mesure où, en appel, le litige oppose un travailleur, dont il n'est pas contesté qu'il a travaillé à Genève, et une société de droit suisse, il ne revêt pas de caractère international. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait droit aux bonus auquel il prétend. Pour sa part, l'intimée conteste, à titre principal, sa légitimation passive, et, à titre subsidiaire, la réalisation des conditions d'octroi d'un bonus. 3. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu qu'il avait droit aux bonus auquel il prétend. Pour sa part, l'intimée conteste, à titre principal, sa légitimation passive, et, à titre subsidiaire, la réalisation des conditions d'octroi d'un bonus. 3.1 A teneur de l'art. 319 al. 1 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni. La conclusion du contrat de travail est marquée par l'absence de formalisme; ce dernier, conformément à l'art. 320 al. 2 CO, peut en conséquence être réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire. Le lien de subordination constitue le critère distinctif essentiel (ATF 125 III 78 consid. 4). Le travailleur est placé dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, fonctionnel, temporel, et dans une certaine mesure économique (ATF 121 I 259 consid. 3a). Le travailleur est assujéti à la surveillance, aux ordres et instructions de l'employeur; il est intégré dans l'organisation de travail d'autrui et y reçoit une place déterminée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_602/2013 du 27 mars 2014, consid. 3.2; 4A_194/2011 du 5 juillet 2011, consid. 5.6). 3.2 Dans un groupe de sociétés, il est possible que l'une d'entre elles apparaisse comme l'employeur et qu'elle prête ses employés à d'autres sociétés du même groupe, un tel procédé étant admissible si cela été prévu expressément ou tacitement dans le contrat de travail (art. 333 al. 4 CO; ATF 132 III 32 consid. 5.1). A cet égard, en droit suisse, l'employeur est la partie qui a en tant que tel conclu un contrat de travail. N'a en revanche pas cette qualité, celui qui tire des avantages économiques du travail (Geiser/Uhlig, Arbeitsverhältnisse im Konzern, RJB 2003 p. 757 ss, p. 768, ch. 3.5). Ainsi, l'art. 320 al. 2 CO ne conduit pas à l'existence d'une relation de travail avec l'entité qui a accepté les prestations de travail, lorsque ces prestations sont rémunérées dans le cadre d'un contrat préexistant (arrêt du Tribunal fédéral du 29 février 2000 4C.355/1999 consid. 3). Par conséquent, dans le cadre d'un groupe de société, s'il n'y a pas identité entre la société qui a conclu le contrat et celle qui bénéficie des prestations de travail, l'art. 320 al. 2 n'entraîne pas de changement de la partie employeur (Geiser/Uhlig, op. cit., p. 769, ch. 3.5 et 774, ch. 3.24). De même, le paiement du salaire par d'autres sociétés que celle qui a conclu le contrat n'est pas décisif pour la détermination de l'employeur au sein d'un groupe de sociétés, puisqu'il ne s'agit que de l'exécution technique du processus de paiement au sein du groupe ou de règlements de comptes internes (Heiz, Das Arbeitsverhältnis im Konzern, 2005, p. 37). 3.3 Selon l'art. 1 al. 1 de la Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés,

LDét; RS 823.20) du 8 octobre 1999, sont réglées par cette loi les conditions minimales de travail et de salaire applicables aux travailleurs détachés pendant une période limitée en Suisse par un employeur ayant son domicile ou son siège à l'étranger dans le but de: a. fournir une prestation de travail pour le compte et sous la direction de cet employeur, dans le cadre d'un contrat conclu avec le destinataire de la prestation; b. travailler dans une filiale ou une entreprise appartenant au groupe de l'employeur. Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses directement liées au détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture (art. 2 al. 3 LDét). Le détachement d'un travailleur peut prendre plusieurs formes, notamment celle selon laquelle le travailleur exécutera, pour le compte de l'employeur et sous sa direction, une prestation de travail dans un Etat autre que celui dans lequel il a son siège et dans lequel les travailleurs exécutent habituellement leur prestation de travail, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'employeur et le destinataire de la prestation de services – cf art.1 al. 1 let. a LDét., ou celle selon laquelle le travailleur est mis à disposition de l'entreprise destinataire, qui est une entreprise ou filiale appartenant au groupe mais se trouvant dans un autre Etat que celui dans lequel il a son siège – cf. art. 1 al. 1 let. b LDét. (Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3 ème éd., p. 915). En principe, le travailleur reste affilié au régime de sécurité sociale de l'Etat d'origine, le détachement intervient pour une durée limitée, et le rapport contractuel reste soumis au droit de l'Etat de provenance (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 916s). La loi n'a pas spécifié la durée du détachement. Le législateur a entendu lier la durée du détachement au maintien du régime de sécurité sociale de l'Etat de provenance (Message du Conseil fédéral du 23 juin 1999, FF 1999/5696). Wylter/Heinzer en déduisent qu'il convient de poser le principe général selon lequel le détachement du travailleur ne peut excéder la durée d'admissibilité du maintien du régime de sécurité sociale du pays de provenance, des dérogations et exceptions demeurant possibles, en ce sens que le travailleur peut être soumis à une législation de sécurité sociale autre que celle qui serait normalement applicable (op. cit. p. 916s). La convention de sécurité sociale entre la Confédération suisse et les Etats-Unis d'Amérique (RS 0.831.109.336.1), dans sa version du 18 juillet 1979 en vigueur jusqu'au 1 er août 2014, prévoyait, à son art. 6 al. 2, ce qui suit: une personne exerçant une activité lucrative salariée, détachée, pour une durée prévisible de cinq ans au maximum, sur le territoire de l'un des Etats contractants, par une entreprise ayant un établissement sur le territoire de l'autre Etat, demeure soumise, quelle que soit sa nationalité, uniquement aux dispositions légales concernant l'assurance obligatoire de ce dernier Etat comme si elle exerçait son activité sur le territoire de cet Etat. Si, avant l'échéance des cinq ans, l'entreprise qui a requis le statut de détaché pour la personne, désire obtenir une prolongation de ce statut en sa faveur, cette prolongation peut exceptionnellement être accordée si l'autorité compétente de l'Etat du territoire duquel la personne est détachée, ayant considéré cette demande de prolongation comme étant justifiée, l'a présentée à l'autorité compétente de l'autre Etat contractant et a obtenu l'accord de celle-ci. Le conjoint et les enfants accompagnant une personne détachée au sens des deux phrases précédentes du présent paragraphe demeurent soumis uniquement aux dispositions légales concernant l'assurance obligatoire de l'Etat d'où est détaché le travailleur à condition qu'ils n'exercent pas d'activité lucrative salariée ou indépendante sur le territoire de l'autre Etat. Une dérogation est possible (art. 8 de la convention précitée).

3.4 Il est constant que l'appelant a été employé de C_____, société de droit américain, avant de déployer son activité à Genève à compter d'avril 2001. L'appelant soutient qu'il a, alors (ou, à bien comprendre sa

position en appel, à tout le moins dès 2007), été transféré de l'entité américaine précitée auprès de la société suisse intimée; il se fonde à cet égard sur les documents adressés par cette dernière aux autorités genevoises, et sur des courriers du 23 juillet 2003 ainsi que des 17 février, 30 septembre et 23 octobre 2009. Pour sa part, l'intimée, soutenue en première instance par C_____, alors partie à la procédure, affirme que l'appelant est resté lié à la société précitée, qui l'avait détaché à Genève pour une période limitée, avant de requérir son retour aux Etats-Unis en 2009. Elle appuie sa thèse sur le memo émanant de l'entité américaine du 23 mars 2001, auquel était annexée une brochure relative aux travailleurs détachés, sur les accords de paiement conclus entre celle-ci et une société à responsabilité limitée suisse qui avait procédé aux versements effectifs des montants perçus par l'employé, enfin sur l'organisation du groupe en Suisse, selon laquelle l'entier des questions de ressources humaines serait traité par ses soins. Elle se réfère en outre aux tâches de l'appelant et au lien de subordination de celui-ci avec des membres de C_____ et non avec son propre personnel. En l'occurrence, il apparaît que les diverses entités du groupe qui sont intervenues en lien avec l'emploi de l'appelant à Genève ont fait montre d'une rigueur relative dans les divers documents qu'elles ont émis, ainsi que l'a, au demeurant, reconnu l'intimée, s'agissant du papier à lettres employé à certaines occasions. L'appelant n'a pas été en reste, adressant à l'intimée sa décision de démissionner de ce qu'il a lui-même désigné comme la société suisse à responsabilité limitée, tout en en faisant part par téléphone à son supérieur au sein de C_____. Il résulte cependant clairement d'une part des déclarations de l'appelant que C_____ lui a offert un poste à Genève, qu'il a accepté, d'autre part que le mémo du 23 mars 2001, dont il n'est pas contesté qu'il émanait d'un dirigeant de l'entité précitée, stipulait expressément le détachement de l'employé, pour une durée déterminée sujette à prolongation, avec l'octroi de diverses prestations liées au détachement, dont les conditions étaient explicitées dans un document annexé consacré au détachement de travailleurs. L'appelant a donc clairement compris qu'il était détaché par l'entité américaine pour travailler en Suisse; rien n'indique qu'il s'y serait opposé. Il est, en outre, admis que ses tâches relevaient du D_____, dont il n'a pas contesté qu'elles étaient exercées par C_____ et non par l'intimée, comme celles-ci l'ont affirmé. L'appelant a, par ailleurs, allégué qu'il aurait été subordonné à des dirigeants de l'intimée, ce qu'aucun titre ni aucun témoignage ne confirme. Il résulte, en revanche, des pièces produites qu'il était en contact avec H_____, puis K_____, de C_____. Ce dernier a, en particulier, été l'auteur des diverses notes, entre 2004 et 2009, qui annonçaient à l'appelant l'octroi d'un bonus et relevaient fréquemment, y compris par des mentions manuscrites ajoutées au texte imprimé, l'engagement et la compétence de l'intéressé au service du D_____; le mémo du 2 juillet 2004 indiquait au demeurant que le "service d'expat" s'occuperait de la procédure liée au bonus. L'appelant a aussi reçu chaque année une fiche récapitulative des montants versés en francs suisses et des prestations versées en dollars américains, qui mentionnaient le pays d'origine et le pays de détachement. Les deux certificats de salaire à destination des impôts qui figurent à la procédure n'émanent pas de l'intimée, et ne la désignent pas comme employeur, la société à responsabilité limitée suisse en est l'auteur. Il est établi que l'employé a perçu des prestations liées à son statut d'"expatrié", qui seraient dépourvues de toute justification s'agissant du collaborateur d'une entité suisse. L'intimée a, par ailleurs, démontré au moyen du contrat de service passé entre l'entité américaine et la société à responsabilité limitée suisse que les coûts liés à l'emploi de l'appelant, dont le nom y était expressément mentionné, faisaient l'objet d'une refacturation entre elles. C'est l'entité américaine qui a pris acte de la démission de l'appelant, que celui-ci avait adressée à

l'intimée tout en indiquant qu'il quittait son emploi auprès de la société à responsabilité limitée suisse. C'est toujours elle qui a rappelé à l'appelant qu'il était un employé américain soumis aux règles des travailleurs détachés. Le certificat de salaire remis à l'appelant, qui n'apparaît pas en avoir requis la modification ou la correction, fait état d'un emploi au service de C_____ du 31 janvier 2001 au 10 août 2009. Certes, l'appelant a travaillé au sein de locaux situés à l'adresse de l'intimée, et cette dernière s'est chargée de formalités vis-à-vis des autorités genevoises. Ces circonstances n'apparaissent toutefois pas décisives. En effet, la société à responsabilité limitée, dont il n'est pas contesté qu'elle relayait l'activité à Genève du D_____ de C_____, partage la même adresse que celle de l'intimée. La société anonyme s'est annoncée en 2001 comme employeur de l'appelant, face à l'Office cantonal de la population, ce qu'elle a expliqué de façon convaincante pour des questions de commodité administrative; au demeurant, il ressort explicitement de ce courrier la volonté d'opérer un détachement depuis Minneapolis de l'intéressé, opération qui ne pouvait être imputée à une société établie à Genève. Enfin, il est établi que l'appelant a été affilié d'abord uniquement au régime de sécurité sociale des Etats-Unis puis, à compter de 2007, concurremment aux régimes suisses et américains. Il résulte des documents établis par les autorités compétentes en matière de sécurité sociale suisse et des Etats-Unis que l'appelant a été soumis au régime américain, durant une période supérieure à celle de cinq ans maximum de la convention susmentionnée du 18 juillet 1979, ce qui, comme le rappellent les auteurs cités ci-dessus, constitue une dérogation admissible. Aucun document postérieur au 31 mars 2007 n'a été produit, de sorte que la situation n'a pas été clairement établie pour les années suivantes, étant toutefois admis que l'appelant a, dès lors, bénéficié des deux régimes concurremment, sans qu'une mention de modification, par ailleurs, des conditions du rapport de travail n'ait été apportée; en particulier, ni les attestations de "compensation worksheet" ni les notes d'attributions de bonus n'ont varié avant ou après le printemps 2007. Il n'y a dès lors pas lieu de retenir en l'espèce que dès avril 2007 – alors que la période de cinq ans visée par la convention du 18 juillet 1979 était déjà échue depuis une année – le détachement, certes d'une durée particulièrement longue, de l'appelant avait pris fin, et que l'intimée serait devenue de ce seul fait la partie employeur. Pareille situation n'est au demeurant pas insolite dans un groupe de sociétés, même s'il n'y a pas toujours identité parfaite entre la société qui a conclu le contrat et celle qui bénéficie des prestations de travail, ou verse effectivement le salaire. En définitive, au vu de ce qui précède, il n'a pas été établi que les parties ont été liées par un contrat de travail. Partant, c'est à tort que les premiers juges ont retenu la légitimation passive de l'intimée. Faute de tout lien contractuel entre les parties, il n'y a pas à examiner davantage les prétentions que l'appelant fonde sur le plan d'intéressement de C_____, dont les clauses ne peuvent pas être opposées à l'intimée. Dans la mesure où l'absence de légitimation passive conduit au déboutement des conclusions du demandeur, le jugement entrepris est correct dans son résultat; il pourra dès lors être confirmé. 4.

L'appelant, qui succombe, supportera les frais de son appel (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 7'000 fr., 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 formé par A_____ contre le jugement rendu le 31 juillet 2014 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais d'appel à 7'000 fr., couverts par l'avance déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Tito VILA, juge employeur, Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame

Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Sylvie DROIN 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.