

GE_GERICHTE C/4250/2013 vom 28. Januar 2016

GE Cour de justice, 2016-01-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_4250_2013

FR: GE_GERICHTE C/4250/2013 du 28 janvier 2016

IT: GE_GERICHTE C/4250/2013 del 28 gennaio 2016

Regeste

NOVA; RÉSILIATION ABUSIVE; FIDÉLITÉ; DONNÉES PERSONNELLES; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL); GRATIFICATION; SALAIRE; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ | CO.336; CO.322d; CO.328

Erwägungen

E. 14

mars 2011, lequel reprend celui conclu avec D_____ le 18 octobre 2010. Le contrat prévoyait un salaire annuel brut de 225'030 fr., versé en treize fois, ainsi que trois autres rémunérations, soit une gratification sous forme de points-cibles (ci-après : bonus points-cibles), une gratification et un rachat de bonus (ci-après : sign-on bonus). En ce qui concerne le bonus points-cibles, le contrat prévoyait ce qui suit : " À titre de récompense pour votre travail et d'encouragement pour l'avenir, vous êtes au bénéfice de points-cibles, selon les règles ci-dessous. 1. La Maison détermine librement le nombre de points-cibles à atteindre durant l'année. Votre nombre de points-cibles est de : 200. Ce nombre ne constitue en aucun cas un droit acquis pour les années ultérieures. 2. À la fin de l'année, la Maison fixe uniformément la valeur du point-cible, à sa seule et entière discrétion. Cette valeur est influencée notamment par l'évolution des résultats du groupe et le nombre de points-cibles. Elle peut donc baisser ou augmenter selon la libre décision de la Maison. 3. La Maison décide - selon sa libre appréciation de vos performances, de votre gestion des risques et de votre comportement - de vous verser le montant résultant du nombre de vos points et de leur valeur. Si vos résultats étaient très en dessous de vos objectifs et/ou que votre gestion des risques voire votre comportement ne correspondaient pas aux standards de la Maison, le nombre de points-cibles à prendre en compte pourrait être diminué, même pour l'année écoulée. En cas de contribution majeure, une gratification supplémentaire peut vous être allouée, sans aucun engagement pour l'avenir. 4. Le nombre et la valeur des points-cibles se rapportent à l'hypothèse selon laquelle le contrat de travail n'est pas résilié avant la date de versement. En cas de résiliation par l'une des parties avant la date de versement, la Maison est libre de réduire ou de supprimer la gratification variable liée aux points-cibles. 5. La gratification variable liée aux points-cibles est versée au plus tard avant la fin du 1^{er} trimestre de l'année suivante. ". En ce qui concerne la gratification, l'employeuse pouvait l'allouer à la suite d'une contribution exceptionnelle de l'employé selon sa libre appréciation, aussi bien quant à son principe que quant à sa quotité. Cette gratification n'était pas octroyée, notamment, lorsque le contrat de travail était résilié par l'une des parties avant la date de versement de la gratification. En ce qui concerne le sign-on bonus, celui-ci était destiné à couvrir la perte du bonus acquis par B_____ auprès de son précédent employeur, I_____ à Paris (France). D'un montant brut de 675'000 fr., ce bonus devait être payé en trois versements, soit 202'500 fr. en mars 2011, 236'250 fr. en mars 2012 et 236'250

fr. en mars 2013. Ces versements étaient soumis à la condition que l'employé n'ait pas résilié le contrat ou que l'employeuse n'ait pas résilié le contrat pour un motif imputable à l'employé. f. Pour l'année 2010, B_____ a perçu une rémunération brute de 13'395 fr. 40 à titre de salaire de base, treizième salaire inclus, et de 6'968 fr. au titre de bonus. Pour l'année 2011, B_____ a perçu une rémunération brute de 225'030 fr. à titre de salaire de base, treizième salaire inclus, de 245'931 fr. 80 à titre de bonus points-cibles et de bonus, ainsi que de 202'500 fr. à titre de rachat de bonus (sign-on bonus). Pour l'année 2012, outre son salaire de base et des indemnités journalières perçues en raison d'une maladie, B_____ a perçu une rémunération brute de 236'250 fr. à titre de rachat de bonus (sign-on bonus), mais aucun bonus. La valeur du point-cible était de 510 fr. B_____ n'a pas perçu le troisième et dernier versement dû à titre de rachat de bonus (sign-on bonus). g. Il est admis que B_____ a toujours réalisé les objectifs que A_____ lui fixait. h.a Au cours de ces dernières années, l'affaire dite LIBOR/EURIBOR a secoué les secteurs bancaires et financiers de nombreux pays. h.b Les taux des London Interbank Offered Rate (LIBOR) et European Interbank Offered Rate (EURIBOR) sont des taux de référence établis par des associations bancaires qui doivent, en principe, refléter les taux d'intérêts auxquels les banques se prêtent entre elles. Ces taux sont calculés quotidiennement par les associations bancaires concernées, sur la base des données fournies par un cercle déterminé de banques qui forment un panel. h.c En ce qui concerne les taux LIBOR, la British Bankers Association (BBA) publie des taux au jour le jour, à une semaine, deux semaines et pour toutes les mensualités d'un à douze mois, ce qui représente quinze taux LIBOR par devise. La BBA a constitué des panels de banques pour dix devises, notamment l'euro, la livre sterling et le franc suisse. Chaque jour à 11h (heure de Londres), entre six et dix-huit grandes banques internationales - en fonction de la devise concernée - annoncent chacune le taux auquel elle estime qu'elle pourrait emprunter des fonds, si elle devait demander et accepter des offres interbancaires dans un marché de taille raisonnable juste avant midi. Parmi les banques faisant partie de ces panels figurent notamment les banques X_____, Y_____, Z_____ ou I_____. Sur la base des informations fournies par les panels, la BBA publie chaque jour à 13h00 150 taux LIBOR. h.d Les intérêts en jeu sont considérables, puisque les taux LIBOR servent de base de calcul pour fixer les taux d'un grand nombre d'instruments financiers, notamment les produits dérivés de taux d'intérêt (par exemple contrats à terme, futures, swaps et options), lesquels représentaient quelque 360'000 milliards de dollars américains en 2012. h.e En ce qui concerne les taux EURIBOR, la Fédération bancaire européenne (FBE) à Bruxelles publie des taux au jour le jour, sur une semaine, deux semaines, trois semaines, et pour toutes les mensualités d'un à douze mois. Le panel de banques est composé de 43 membres, la base minimum pour le calcul étant des contributions de douze banques de trois pays différents. h.f Dans le cadre de l'affaire LIBOR/EURIBOR, il a été reproché à un certain nombre d'établissements bancaires de s'être concertés pour orienter les taux LIBOR et EURIBOR en violation de la réglementation applicable en matière de concurrence. Il était en particulier suspecté que certains traders des banques concernées avaient cherché à influencer les taux communiqués à la BBA et à la FBE, par des ententes impliquant des collaborateurs d'autres banques membres du panel. Le but était de protéger les positions prises par les traders et de maximiser le potentiel de gain. Des enquêtes ont été ouvertes dans plusieurs pays, notamment aux États-Unis, au Royaume-Uni, au sein de l'Union européenne, ainsi qu'en Suisse. L'enquête menée par la Commission européenne a notamment porté sur les activités exercées par J_____ en tant que trader auprès de X_____, où il avait été le responsable du

département trading à Londres entre 2005 et 2007, puis auprès de I_____, où il avait été le responsable du département dans lequel B_____ travaillait. i. Le 18 juillet 2012, B_____ a reçu un appel d'un journaliste du K_____ à _____, lui indiquant que son nom allait apparaître dans un article - dont la publication était prévue pour le lendemain - en raison de sa possible implication dans l'affaire LIBOR/EURIBOR. En effet, l'organisme de surveillance des marchés financiers au Royaume-Uni, la Financial Services Authority (FSA) - devenue depuis la Financial Conduct Authority (FCA) -, étudiait des conversations entre B_____ et J_____. Il était demandé à B_____ de commenter, ce qu'il a refusé et a immédiatement informé G_____ de la situation. j. Paru dans la nuit du 18 juillet 2012 sur Internet, puis en version papier le

E. 19

juillet 2012, l'article du K_____ mentionnait notamment ce qui suit : " Selon une enquête du K_____, J_____ est suspecté d'avoir contacté plusieurs traders qu'il connaissait dans d'autres banques, soit par des anciens collègues de travail soit via des réseaux professionnels ou privés. Les autorités de surveillance étudient des communications suspectes avec B_____ du I_____, L_____ de Y_____ et M_____ de Z_____, qui ne travaillent plus dans les groupes bancaires en question, selon des personnes familières avec l'enquête. ". k. Le matin du 19 juillet 2012, l'information de l'article précité a été relayée par différents médias. Le blog N_____ a notamment publié un article dont il ressortait ce qui suit : " Il est allégué que B_____, qui travaille maintenant à Genève auprès de la banque D_____, aurait manipulé le LIBOR alors qu'il travaillait pour I_____ [...]. Il n'est pas déterminé si B_____ a été congédié pour l'heure. ". l. À la mi-journée du 19 juillet 2012, H_____ a informé B_____ de ce qu'il était suspendu de son activité de gestion avec effet immédiat et qu'une réunion aurait lieu dans l'après-midi. m. En début d'après-midi du 19 juillet 2012, A_____ a émis un communiqué de presse dont la teneur était la suivante : " Ce matin, un article a été publié nommant l'un de nos employés au sujet d'une affaire dont nous prenons connaissance pour la première fois. B_____ a rejoint D_____ en décembre 2010 comme membre de l'équipe de gestion Fixed Income au sein de D_____. Nous enquêtons activement sur les éléments soulevés dans l'article pour clarifier pleinement la situation. Nous n'avons pas été contactés par des autorités de surveillance et nous avons maintenant joint les autorités de surveillance pour en savoir plus. Pendant que l'enquête suit son cours, B_____ ne traite plus sur les marchés. D_____, une banque privée spécialisée dans la gestion de fortune pour les clients privés et institutionnels n'a jamais eu aucun rôle dans la fixation des taux LIBOR ou EURIBOR. ". Ce communiqué a été envoyé aux employés du groupe D_____, ainsi qu'aux médias qui avaient fait le lien entre B_____ et A_____ (témoin O_____). n. Par courriel du 19 juillet 2012, à 15h16, P_____ (responsable des activités juridiques et réglementaires au sein de A_____) a adressé à H_____, F_____, Q_____ (responsable des activités juridiques au sein A_____ Europe, une société basée à Londres), R_____ (responsable des activités de compliance au sein de A_____ et A_____ Europe), avec copie à S_____ (associé de A_____), une liste de questions en vue de la réunion qui devait se tenir avec B_____ quelques minutes plus tard. B_____ n'était pas destinataire du courriel précité. Les points à discuter étaient notamment les suivants : " 5. Recueillir des informations sur la relation de B_____ avec J_____ (professionnel, personnel, les deux). 6. Recueillir des informations sur les communications supposées entre B_____ avec J_____ (fréquence, contenu, but). 7. Recueillir des informations sur les circonstances entourant le départ de B_____ de I_____. 8. Confirmer si B_____ a été contacté par I_____ ou toute autorité de régulation en relation avec l'affaire du LIBOR. 9.

Confirmer si B_____ a été en contact avec J_____ ou n'importe quelle autre partie liée à l'affaire du LIBOR depuis son arrivée chez D_____. 10. Si oui, merci de confirmer si les systèmes de A_____ ont été utilisés. ". o. Le même jour, vers 15h30, P_____, R_____ et G_____ se sont entretenus avec B_____ dans les locaux de A_____ à Genève. Participaient également à cet entretien par téléphone depuis Londres, H_____, Q_____ et F_____. La teneur de l'entretien précité a été relatée dans un courriel du 19 juillet 2012 à 17h51, ainsi que dans un mémo du 20 juillet 2012. p. Le 19 juillet 2012, à 17h51, P_____ a adressé à S_____, avec copie à H_____, G_____, F_____, Q_____, R_____ et T_____, un document résumant les points clés qui avaient été discutés pendant l'après-midi avec B_____, précisant qu'un mémo plus détaillé serait envoyé le lendemain. De ce courriel, il ressort notamment ce qui suit : " B_____ ne conteste pas le fait que certains traders peuvent avoir essayé d'influencer les taux LIBOR/EURIBOR, mais il a nié toute participation active à de tels méfaits. Dans ses activités quotidiennes, B_____ était en contact avec toutes les banques qui sont actuellement sous investigation dans le cadre de l'enquête LIBOR, y compris X_____. B_____ était en contact régulier avec J_____, mais il n'avait aucun souvenir de discussion ou communication spécifique au sujet de la fixation des taux EURIBOR. B_____ n'a pas été contacté par I_____ ou une autre autorité de surveillance en relation avec l'enquête sur le LIBOR; cependant il est encore en contact avec J_____ sur un plan personnel. ". q. Dans le mémo daté et préparé par P_____ et R_____ le 20 juillet 2012 et destiné à H_____, G_____, F_____, Q_____, avec copie à T_____, il ressortait notamment ce qui suit : " I_____ n'a pas fait partie du panel qui soumettait les taux Libor avant 2010, soit après que B_____ a quitté I_____. [...] B_____ n'a pas été contacté par I_____ ou une autre autorité de surveillance en relation avec cette affaire. Il a quitté I_____ en bons termes en 2009 et en fait ils ont essayé de le retenir. Il est toujours en très bons termes avec les personnes de I_____. Il n'y a pas eu de circonstances particulières liées à son départ de I_____. Il a quitté pour rejoindre D_____. Il n'y avait pas d'enquête interne en relation avec l'affaire LIBOR/EURIBOR. Depuis qu'il a quitté I_____, B_____ a eu des contacts professionnels avec J_____ par téléphone et par email pour discuter des conditions de marché et des flux et B_____ a confirmé qu'il a fait cela en utilisant les outils D_____. Le dernier contact professionnel remonte à environ 4 mois. B_____ et J_____ ont communiqué à titre privé environ 3 ou 4 fois au cours des 4 derniers mois, en dernier lieu le 18/07/2013. La discussion avec J_____ le 18/07/2012 a été déclenchée par l'appel téléphonique du K_____ demandant de commenter l'article paru le 19/07/2012. B_____ et J_____ n'ont eu aucune discussion en relation avec l'affaire LIBOR avant leur conversation du 18/07/2012. [...] La question a été posée à B_____ de savoir comment il évalue la situation en ce qui concerne J_____. B_____ a dit qu'il était assez surpris que J_____ soit sous les feux de la rampe dans le cadre de cette affaire mais il ne connaît pas quelles étaient les pressions exercées sur lui. ". Lors de son interrogatoire par le Tribunal, B_____ a indiqué que la phrase " Il n'y avait pas d'enquête interne en relation avec l'affaire LIBOR/EURIBOR " ne reflétait que sa pensée. Il a contesté avoir affirmé qu'il n'avait pas discuté de l'affaire LIBOR avec J_____ avant leur conversation du 18 juillet 2012. Enfin, la phrase " B_____ a dit qu'il était assez surpris que J_____ soit sous les feux de la rampe dans le cadre de cette affaire... " était imprécise, car sa surprise concernait la première fois où il avait appris que J_____ était sous les feux de la rampe. r. Le 20 juillet 2012, une enquête interne a été ouverte par l'employeuse afin de vérifier toutes les communications entre B_____ et les autres traders mentionnés dans l'article du K_____ (témoin T_____). L'audit interne a rapidement identifié trois conversations téléphoniques entre J_____ et B_____

remontant respectivement au 14 novembre 2011, 5 décembre 2011 et 13 mars 2012. Il ressort de la première conversation que B_____ et J_____ s'étaient entretenus du fait que la Commission européenne enquêtait sur la participation de I_____ à une éventuelle entente cartellaire dans le cadre de l'affaire LIBOR/EURIBOR et que les disques durs utilisés par B_____ au I_____ avaient été saisis dans le cadre de l'enquête précitée. La raison de cette saisie était apparemment qu'à l'époque où il travaillait pour son ancien employeur, B_____ avait été en contact avec J_____, lequel était suspecté d'avoir participé aux manipulations des taux LIBOR/EURIBOR. B_____ estimait n'avoir rien à se reprocher dans cette affaire. Il ressort des deux autres conversations que le risque de réputation, auquel les banques étaient exposées dans le cadre de l'affaire LIBOR/EURIBOR, était connu des deux interlocuteurs et que ces derniers savaient que les banques concernées n'appréciaient pas le fait que le nom de l'un de leurs collaborateurs apparaisse dans la presse. Le résultat de l'enquête menée par l'audit interne a été consigné dans un rapport du 7 septembre 2012. s. Par courrier du 23 juillet 2012, A_____ a transmis à B_____ le mémo du

E. 20

juillet 2012, mais l'intimé, qui n'a pas pu la commenter avant que l'appelante décide de son licenciement le 25 juillet 2012, en conteste l'exactitude et nie avoir tenu ces propos. Pour les raisons qui suivent, il y a lieu de retenir que la note précitée ne reflète pas les propos exacts de l'intimé. En effet, l'affirmation litigieuse n'est pas corroborée par le compte-rendu du courriel du 19 juillet 2012 (17h51), lequel est rédigé en des termes différents. Selon ce courriel, l'intimé avait affirmé être en contact régulier avec J_____, mais n'avoir aucun souvenir de discussions ou communications spécifiques au sujet de la fixation des taux EURIBOR. Ensuite, au vu du chiffre 6 de l'ordre du jour, selon lequel il fallait recueillir des informations sur les communications supposées entre l'intimé et J_____, ce document est un indice que les questions posées à l'intimé lors de la réunion du 19 juillet 2012 concernaient avant tout ses discussions avec J_____ à l'époque où il était employé de I_____. À cela s'ajoute le fait que le courriel du 25 juillet 2012 de S_____ (à 10h58) et celui du même jour du témoin G_____ (à 18h47) ne mentionnent pas non plus l'affirmation litigieuse dans la liste des mensonges reprochés à l'intimé pour justifier la rupture des liens de confiance. Cette circonstance est un indice supplémentaire du fait que le mensonge reproché à l'intimé ne constitue pas le motif du licenciement. Partant, il n'est pas établi que l'intimé a déclaré qu'il n'avait eu aucune discussion avec J_____ au sujet de l'affaire LIBOR/EURIBOR avant leur conversation du 18 juillet 2012. 3.2.4 Enfin, selon l'appelante, l'intimé aurait également menti en affirmant qu'il ignorait pour quelle raison J_____ était impliqué dans l'affaire LIBOR/EURIBOR. Cette affirmation ne ressort pas du courriel du 19 juillet 2012 (17h51). Elle est en revanche corroborée par la note du 20 juillet 2012. Cependant, l'intimé estime que cette note est imprécise, car, selon lui, sa surprise concernait la première fois où il avait appris que J_____ était sous les feux de la rampe. Ces explications apparaissent crédibles compte tenu du contexte dans lequel la réunion s'est déroulée. En effet, cette dernière a été organisée dans l'urgence à la suite de la parution de l'article du K_____ le matin-même, dans une langue qui n'était pas la langue maternelle de l'intimé, lequel était interrogé par six participants, dont trois par téléphone, alors qu'il venait d'apprendre sa suspension temporaire quelques heures plus tôt et qu'il se sentait instrumentalisé par son employeur. Dans un tel contexte, il était légitime que des incompréhensions pussent survenir. L'incompréhension aurait pu être levée si l'appelante avait laissé l'intimé se déterminer sur la note du 20 juillet 2012. Cependant, elle avait déjà décidé de le licencier avant de recevoir sa détermination. Le fait que les courriels du 25 juillet 2012 de S_____ (à 10h58) et celui du

témoin G_____ (à 18h47) ne mentionnent pas l'affirmation litigieuse dans la liste des mensonges reprochés confirme qu'il ne s'agissait pas là d'un élément déterminant. Partant, il n'est pas établi que l'intimé a déclaré qu'il ignorait pour qu'elle raison J_____ était impliqué dans l'affaire LIBOR/EURIBOR. 3.2.5 Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas démontré que l'intimé a violé une obligation de divulgation envers son employeuse ou a menti à cette dernière, de sorte qu'aucune violation de son obligation de fidélité ne peut lui être reprochée. Partant, la rupture des liens de confiance n'était pas le motif réel pour lequel l'appelante a licencié l'intimé. En tout état de cause, et comme le relève à juste titre l'intimé, même à supposer qu'il ait menti à l'appelante sur les points précités, cela n'aurait pas suffi à provoquer son licenciement sans le motif inhérent à sa personnalité, à savoir le fait que son nom est apparu dans les médias, en particulier dans l'article du K_____ le 19 juillet 2012, en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR. Il ressort en effet du dossier qu'il s'agit là du motif réel du congé, ce qui est confirmé par la célérité avec laquelle l'appelante a conclu que son employé lui avait menti, sans même attendre que ce dernier eût commenté la note du 20 juillet 2012. Le Tribunal a considéré à juste titre à cet égard que l'appelante était avant tout soucieuse de son image et de sa réputation et qu'elle n'avait pas apprécié que son nom et celui de son employé apparaissent dans les médias en lien avec l'affaire LIBOR/EURIBOR. Comme le motif du licenciement est un fait inhérent à la personnalité de l'intimé, le licenciement ne pouvait être prononcé que si le motif présentait un lien avec les rapports de travail ou qu'il portait un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cependant, il n'est pas établi que tel soit le cas et l'appelante n'allègue du reste pas le contraire. Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a conclu que le licenciement de l'intimé était abusif au sens de l'art. 336 al. 1 lit. a CO. 3.3 En ce qui concerne la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif, le Tribunal a tenu compte des particularités du cas d'espèce conformément aux principes jurisprudentiels applicables en la matière pour l'arrêter à trois mois. C'est à juste titre en particulier qu'il a retenu que, compte tenu de l'âge de l'intimé (quarante-six ans) et de la durée relativement courte des rapports de travail (environ deux ans) l'allocation de l'indemnité maximale prévue par la loi ne se justifiait pas. Le fait que l'intimé ait quitté son précédent employeur pour rejoindre l'appelante ne justifie pas d'augmenter l'indemnité dans la mesure où, comme le relève l'appelante, il n'est pas inhabituel dans le domaine bancaire qu'une personne quitte la France pour exercer un emploi en Suisse. L'intimé n'a pas non plus établi que le licenciement a joué un rôle causal significatif dans sa dépression, dans la mesure où d'autres facteurs non imputables à l'appelante, comme la publicité négative due aux articles de presses, ont certainement influencé significativement son état. Sur ce point, l'audition de l'intimé n'apporterait aucun nouvel élément pertinent utile. En ce qui concerne le salaire déterminant, le Tribunal a pris en compte le salaire de base de l'intimé, soit un montant annuel de 225'030 fr. Il convient cependant de tenir compte également de la part variable de la rémunération convenue. Comme il sera exposé ci-après, l'intimé pouvait prétendre pour l'année 2012 au versement d'un bonus points-variables de 102'000 fr. (cf. infra consid. 4.2.2) et ce montant doit être pris en compte pour fixer l'indemnité pour licenciement abusif. Tel n'est par contre pas le cas du sign-on bonus de 236'250 fr. qui ne constituait pas une part variable contractuelle de la rémunération de l'intimé, mais une indemnité d'une nature particulière, destinée à l'indemniser pour la perte de bonus due au fait qu'il avait quitté son précédent employeur. Le montant de l'indemnité pour licenciement abusif s'élève ainsi à 81'757 fr. 50 $[(225'030 + 102'000) / 12 \text{ mois} \times 3 \text{ mois}]$. Compte tenu de ce qui précède, l'appel joint sera partiellement admis et le jugement querellé réformé en ce sens. 4. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir attribué à l'intimé la dernière

tranche du sign-on bonus, cette rémunération n'étant pas due si la résiliation était imputable à l'intimé. De plus, le bonus points-cibles pour l'année 2012 ne devait pas être attribué à ce dernier, cette rémunération étant une gratification discrétionnaire. L'intimé, quant à lui, reproche au Tribunal de ne pas lui avoir attribué de gratification pour l'année 2012.

4.1.1 Il faut juger de cas en cas, sur le vu des circonstances pertinentes, si un bonus doit être considéré comme une gratification au sens de l'art. 322d CO ou comme un élément du salaire tel que le comprend l'art. 322 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 5.2). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable (ce qui est le cas lorsque la rémunération ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur), l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Dans cette hypothèse, l'employeur doit tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire. Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention : la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manœuvre de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015 consid. 4.2; ATF 139 III 155 consid. 3.1; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 157). Lorsque les objectifs sont définis ou convenus à l'avance, qu'ils se rapportent à des critères objectifs (par exemple résultat de l'entreprise, chiffre d'affaires) ou propres au travailleur (par exemple performance individuelle, évaluation), le travailleur a droit à la rémunération variable si les résultats sont atteints. Dans cette hypothèse, l'employeur n'a pas de liberté d'appréciation (Danthe, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 4 et 18 ad art. 322d CO; Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 2 ad art. 322d CO, p. 331). En revanche, si l'octroi du bonus reste dépendant du bon vouloir de l'employeur, il y a gratification, même si le calcul du bonus intervient selon des critères fixes (Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 2 ad art. 322d CO, p. 332).

4.1.2 En cas de litige sur l'interprétation d'un accord de volonté, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). La réelle et commune volonté des parties s'établit empiriquement, sur la base d'indices, parmi lesquels figurent les circonstances survenues antérieurement, simultanément ou postérieurement à la conclusion du contrat, telles que le comportement des intéressés (ATF 129 III 675 consid. 2.3 = JdT 2004 I 66; arrêts du Tribunal fédéral 4A_436/2012 du 3 décembre 2012 consid. 3.1 et 4A_98/2012 du 3 juillet 2012 consid. 3.2).

4.2 En l'espèce, trois rémunérations sont litigieuses en appel : le sign-on bonus, le bonus points-cibles et la gratification. Il convient de les examiner l'une après l'autre.

4.2.1 En ce qui concerne le sign-on bonus, il est admis que l'intimé avait droit au paiement de la troisième tranche du bonus précité pour autant que l'appelante n'ait pas résilié le contrat pour un motif qui serait imputable à l'intimé. Dans la mesure où il a été confirmé précédemment que le licenciement était abusif, les motifs de la résiliation n'étaient pas imputables à l'intimé, de sorte que ce dernier peut prétendre au paiement de la dernière tranche du sign-on bonus, soit un montant de 236'250 fr.

4.2.2 En ce qui concerne le bonus points-cibles, le contrat de travail réserve un pouvoir d'appréciation à l'appelante dans la détermination du montant des points-cibles. En effet, la valeur de chaque point-cible est déterminée par l'appelante, chaque année en fonction des résultats du groupe et du nombre de points-cibles. Quant au nombre de points-cibles, le contrat les fixait à 200, même s'il réservait un pouvoir d'appréciation à l'appelante en ce domaine, en indiquant que

ce nombre n'était pas un droit acquis pour les années ultérieures. Ce pouvoir d'appréciation était toutefois limité à certaines situations. En effet, le nombre de points-cibles ne pouvaient être diminué que si les résultats de l'employé étaient très en dessous des objectifs fixés ou que sa gestion des risques voire son comportement ne correspondaient pas aux standards de l'employeuse. Le fait que le témoin G_____ a vu ses propres points-cibles diminuer de 250 à 200 confirme que l'appelante usait de son pouvoir d'appréciation, mais ne prouve pas qu'elle aurait tenu compte d'autres critères que ceux énoncés précédemment. De plus, dans le cadre de la négociation du contrat de travail, G_____ a indiqué à l'intimé que les 200 points-cibles qu'il proposait de lui attribuer lui seraient acquis pour le futur et qu'il continuerait à percevoir ces points les années suivantes au moment du paiement du bonus. Cette circonstance corrobore le fait que l'intimé avait droit à un nombre minimum de 200 points-cibles. Au vu des éléments qui précèdent, le pouvoir d'appréciation de l'appelante était limité à certaines situations strictement définies. Partant, la commune et réelle intention des parties était que le bonus points-variables soit objectivement déterminable, de sorte qu'il s'agit d'un salaire variable (art. 322 CO). Par conséquent, la clause prévoyant que le versement de ce bonus est subordonné à la condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant la date de versement n'est donc pas applicable. En l'occurrence, durant la durée du contrat et jusqu'à ce que l'intimé soit suspendu de ses fonctions, il est admis qu'il a toujours rempli les objectifs qui lui étaient fixés. La valeur d'un point cible étant de 510 fr. pour l'année 2012, l'intimé avait droit à un bonus points-variables de 102'000 fr. (510 fr. x 200 points). 4.2.3 En ce qui concerne la gratification, le contrat prévoyait que l'employeuse pouvait l'allouer à la suite d'une contribution exceptionnelle de l'employé, selon sa libre appréciation, aussi bien quant à son principe que quant à sa quotité. Entièrement discrétionnaire, cette rémunération a été qualifiée à juste titre de gratification (art. 322d CO) par le Tribunal. Les parties étaient donc libres de subordonner le versement de cette rémunération à la condition que le contrat de travail n'ait pas été résilié avant la date de versement, soit au plus tard à la fin du premier trimestre 2013. Partant, l'intimé ne pouvait dès lors prétendre à aucune gratification à ce titre, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal.

5. L'intimé fait grief au Tribunal d'avoir nié que l'appelante ait causé une grave atteinte à sa personnalité professionnelle, indépendamment du licenciement abusif. 5.1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO). La violation de l'art. 328 CO est une inexécution contractuelle, qui permet à la victime de réclamer la réparation du dommage, lequel peut consister en une réparation pour tort moral aux conditions posées par l'art. 49 CO (Wylér, op. cit., p. 315). Lorsque le salarié subit une atteinte à sa personnalité qui découle de son licenciement abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur avec pour conséquence qu'un licenciement abusif n'est pas susceptible de donner droit à une indemnité additionnelle fondée sur l'art. 49 CO. Un cumul de ces deux indemnités ne peut entrer en considération que si le travailleur a subi une atteinte à sa personnalité qui se distingue nettement de celle qui résulte déjà d'un congé abusif. L'on peut citer à titre d'exemple le cas du travailleur astreint à des conditions de travail inacceptables, notamment en matière d'horaires, ayant influé sur sa santé, qui est licencié en raison de sa personnalité et des prétentions formulées par son avocat ou celui de l'employée confrontée à des actes de harcèlement sexuels et licenciée après s'en être plainte (Wylér, op. cit., p. 661). L'application cumulative de l'art. 49 CO ne peut entrer en considération que dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du

travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). 5.2 En l'espèce, l'intimé n'a pas établi que les conditions d'octroi d'une indemnité additionnelle fondée sur l'art. 49 CO sont réalisées in casu. L'atteinte résultant du caractère abusif du congé n'apparaît en particulier pas grave au point de justifier l'application cumulative de l'art. 49 CO et de l'art. 336a CO. Le fait que l'appelante ait publié le communiqué de presse du 19 juillet 2012 sans recueillir l'accord préalable de l'intimé ne change rien à ce qui précède. En effet, comme l'a retenu à juste titre le Tribunal, si l'intimé a été atteint dans son honneur professionnel et privé, c'est avant tout en raison de la publication de l'article du K_____ le 19 juillet 2012 et du fait que d'autres médias ont ensuite relayé l'information. La suspension de l'intimé de ses fonctions n'avait rien de surprenant compte tenu du contexte des événements et il était légitime pour l'appelante de communiquer cet élément aux médias afin de protéger la confiance que ses clients placent en elle. Il ne ressort donc pas du dossier que l'appelant aurait dénigré son employé vis-à-vis des autres employés, des clients ou des médias. Enfin, quant aux allégations de l'intimé selon lesquelles il ne pourra pas retrouver un emploi dans le domaine bancaire pendant au moins deux ans, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimé n'avait pas prouvé son dommage. L'audition des parties, sollicitée par l'intimé dans son appel joint, n'est pas propre à emporter la conviction de la Cour de céans, s'agissant de simples allégations de parties; il n'y a ainsi pas lieu d'ordonner cette audition car elle ne modifierait pas la situation. Par conséquent, il ne saurait être reproché à l'appelante la commission d'un quelconque acte illicite, de sorte que l'intimé n'était pas fondé à réclamer une indemnité pour tort moral ou pour réparation d'un hypothétique préjudice économique. Le jugement querellé sera confirmé sur ce point. 6. Au regard de ce qui précède, c'est un montant de 420'007 fr. 50 qui est dû à l'intimé, soit 81'757 fr. 50 au titre d'indemnité pour licenciement abusif, 236'250 fr. au titre du sign-on bonus et 102'000 fr. au titre de bonus point-variables. Ce montant portera intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013. 7. L'appelante succombe entièrement en appel, tandis que l'intimé obtient partiellement gain de cause en ce sens que le montant que l'appelante est finalement condamnée à lui verser s'élève à 420'000 fr. 50, soit un montant supérieur de 25'495 fr. par rapport à celui qu'elle avait été condamnée à verser en première instance (394'507 fr. 50). Compte tenu de l'impact limité de l'appel sur les montants dus à l'intimé par rapport à la valeur litigieuse de la demande, soit 1'320'975 fr., les chiffres 5 à 7 de la décision attaquée relatifs à la répartition des frais de première instance et dont la quotité n'est pas critiquée en appel, seront confirmés (art. 318 al. 3 et 106 al. 2 CPC). Au vu de l'issue de la procédure d'appel, les frais d'appel principal, arrêtés à 5'000 fr., seront mis à la charge de l'appelante et les frais d'appel joint, arrêtés au même montant, à la charge de l'appelante à hauteur de 1'250 fr. et à la charge de l'intimé à hauteur de 3'750 fr. Ces frais seront compensés avec les avances effectuées par les parties (art. 106 al. 2 et 111 CPC; art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile du 22 décembre 2010. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevables l'appel interjeté le 20 mai 2015 par A_____ et l'appel joint interjeté le 9 juillet 2015 par B_____ contre le jugement JTPH/152/2015 rendu le 17 avril 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4250/2013-4. Au fond : Annule le chiffre 2 du dispositif de ce jugement. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne A_____ à payer à B_____ la somme brute de 420'007 fr. 50 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013. Confirme pour le surplus le

jugement entrepris. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 5'000 fr. et ceux de l'appel joint à 5'000 fr. et les compense avec les avances effectuées par les parties, acquises à l'Etat de Genève. Met la totalité des frais judiciaires de l'appel et ceux de l'appel joint à hauteur de 1'250 fr. à charge de A_____. Condamne A_____ à verser à B_____ 1'250 fr. au titre des frais judiciaires de l'appel joint. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur, Monsieur Yves DELALOYE, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière. La présidente : Fabienne GEISINGER-MARIÉTHOZ 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.