



Monsieur T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Bénédicte FONTANET  
Rue du Rhône 84  
Case postale 3200  
1211 GENEVE 3

E \_\_\_\_\_ SA  
**Dom. élu** : Me Nicolas de GOTTRAU  
Rue Massot 9  
1206 GENEVE

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du 26 août 2005

Mme Florence KRAUSKOPF, présidente

M. Charles PAGE et Mme Christiane RICHARD, juges employeurs

M. Richard JEANMONOD et Mme Pierrette FISHER, juges salariés

M. Raphaël KLEMM, greffier d'audience

**EN FAIT**

A. E\_\_\_\_\_ SA a engagé T\_\_\_\_\_ avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2001 en qualité de Senior Relationship Manager du groupe Moyen-Orient au sein du bureau de Genève. Le salaire annuel de ce dernier s'élevait à 201'000 fr., auquel venait s'ajouter une compensation annuelle de 7'500 fr. pour les frais.

L'art. 6 du contrat de travail indiquait qu'un bonus pouvait être versé pour l'année écoulée, payable une fois par an et étant fonction du bon vouloir de la banque, du département de l'employé et de la performance de celui-ci.

L'addendum apporté au contrat de travail comporte les quatre points suivants :

*« 1. Pour l'année 2002, nous garantissons, à titre exceptionnel par rapport aux conditions générales du contrat de travail concernant le paiement de bonus, un bonus de 150'000 fr.*

*2. La garantie du bonus mentionné est soumise à la condition que vous soyez toujours employé, sans qu'un avis de résiliation ait été donné, à la date de paiement du bonus, laquelle est fixée normalement au mois de mars de l'année suivante.*

*3. Dans le cas où votre employeur actuel ne souhaitait pas vous octroyer un bonus pour l'année 2001, nous serions prêts à compenser ce manque à gagner à hauteur d'un montant maximal de 50'000 fr., payable en mars 2002, et ce pour autant que le temps d'essai ait été effectué de manière satisfaisante.*

*4. Afin de compenser les différends existant entre les bénéficiaires de votre employeur précédent et ceux de E\_\_\_\_\_, il est conclu un paiement unique de 50'000 fr. Cette compensation sera également payée dans la mesure où le temps d'essai a été effectué de manière satisfaisante. »*

La banque soutient qu'un accord oral soumet en outre le versement de la gratification figurant sous chiffre 1<sup>er</sup> à la condition que l'employé apporte une nouvelle clientèle confiant, progressivement jusqu'au 30 septembre

2003, fr. 100 millions à la banque. T \_\_\_\_\_ conteste l'existence de cet accord ; il n'aurait nullement été prévu d'en faire dépendre le paiement de la gratification pour 2002. Par ailleurs, l'objectif fixé devait être atteint au plus tard le 30 septembre 2003 et non progressivement jusqu'à cette date.

- B. E \_\_\_\_\_ a versé les montants prévus aux points 3 et 4 de l'avenant, mais pas le bonus mentionné sous chiffre 1 et 2.
- C. Insatisfaite des résultats de T \_\_\_\_\_, qui de l'avis de la banque n'avait pas apporté un seul client depuis son engagement, celle-ci l'a licencié le 7 octobre 2002 avec effet au 31 janvier 2003.
- D. Le 28 mai 2004, T \_\_\_\_\_ a assigné la banque en paiement du bonus de 150'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2002.

Par jugement du 2 mars 2005, le Tribunal de la juridiction des prud'hommes a débouté T \_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

- E. Ce dernier forme appel contre cette décision, persistant dans ses conclusions de première instance. La banque conclut au rejet de l'appel.

Lors de l'audience qui s'est tenue le 9 août 2005 devant la Cour d'appel, les parties ont persisté dans leurs conclusions. Leurs arguments seront examinés ci-après dans la mesure utile.

### **EN DROIT**

1. L'appel est recevable pour avoir été déposé dans le délai et la forme prescrits (art. 59 LJP). La valeur litigieuse étant supérieure à 1'000 fr., la cause peut être portée devant la Cour d'appel (art. 56 al. 1 LJP).
2. L'appelant fait valoir que la gratification convenue au chiffre 1 de l'avenant constitue en réalité une partie de son salaire. L'avenant avait pour but de compenser la différence avec son précédent salaire de 358'000 fr. par année,

dont 84'000 fr. provenaient d'un bonus garanti. Le salaire à verser par l'intimée de 201'000 fr., la compensation des frais de 7'500 fr. ainsi que le bonus garanti de 150'000 fr. lui permettaient ainsi de gagner autant qu'avant. Il admet ne pas avoir atteint l'objectif fixé, mais soutient que ce montant devait avoir été atteint au 30 septembre 2003, de sorte qu'en octobre 2002, l'on ne pouvait lui reprocher de ne pas l'avoir réalisé, d'une part. D'autre part, l'atteinte de cet objectif serait sans influence sur son droit à la gratification en 2002, expressément garanti pour cette année-là.

- 2.1** L'intimée rétorque qu'aucune des deux conditions cumulatives auxquelles est soumis le paiement de la gratification de 150'000 fr. n'est réalisée : l'appelant n'a pas atteint l'objectif d'apporter progressivement, jusqu'au 30 septembre 2003, de la clientèle confiant 100 millions fr. (soit fr. 50 millions pour la fin 2002) à la banque et n'était plus employé de celle-ci à fin mars 2002.
- 2.2** La gratification au sens de l'art. 322d CO est une rétribution spéciale accordée en sus du salaire par l'employeur à des occasions particulières et dépendant, dans une certaine mesure en tout cas, de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant; est en revanche un salaire à l'exigibilité différée, non soumis à l'art. 322d CO, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, telle que le 13e mois de salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par contrat (ATF 129 III 276 consid.2 ; 109 II 447 consid. 5c).

Pour déterminer si le bonus est un élément du salaire ou une gratification, il faut prendre en considération le rapport entre le montant du salaire et celui de la gratification, sans pour autant que la proportion chiffrée entre ces deux montants ne constitue un critère de délimitation fixe. Il est évident que pour un revenu modeste une différence de revenu (même relativement) basse revêtira beaucoup plus d'importance que pour un revenu élevé. Ainsi, la part de la prestation versée à titre de gratification pourra être, en pourcentage du salaire, plus élevée pour un revenu élevé que pour un revenu modeste (ATF 129 III 276 consid. 2.1) .

**2.3** En l'espèce, dans l'avenant au contrat de travail, l'intimée garantit pour 2002, à titre exceptionnel par rapport aux conditions générales, le paiement d'un bonus de 150'000 fr. Cette garantie n'est pas conditionnée, dans l'avenant, à l'apport d'un chiffre d'affaires sous gestion dans une période déterminée. L'intimée soutient que cette condition aurait été convenue par oral, ce que l'appelant conteste.

La Cour constate à cet égard que l'intimée ne rapporte pas la preuve de son allégation (art. 8 CC). Si les parties s'accordent en effet quant au principe de l'existence d'objectifs fixés et d'une date d'échéance à laquelle ceux-ci devaient être atteints, il ne ressort pas du dossier que le paiement de la gratification pour 2002 en dépendrait. L'échange de correspondance figurant au dossier permet de retenir que des chiffres ont été articulés au sujet des objectifs et que les parties divergent quant au moment auquel ces derniers devaient être réalisés. Aucun élément ne permet toutefois de retenir qu'au moment de l'engagement de l'appelant ou qu'en cours d'emploi les parties soient convenues de soumettre le versement de la gratification, pourtant expressément garantie par écrit, à une condition autre que celle ressortant du chiffre 2 de l'avenant. Peu importe ainsi de savoir si le chiffre de 100 millions de francs suisses sous gestion devait être atteint progressivement jusqu'au 30 septembre 2003 ou devait au plus tard avoir été atteint à cette date.

Aucun témoin n'est venu attester du fait que lors des discussions entre les parties, celles-ci seraient convenues de la condition supplémentaire litigieuse. Les déclarations de MM. A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, tous deux entendus à titre de renseignement, doivent être considérées comme des déclarations de parties, le premier étant membre du comité de la direction générale de la banque et le second ayant représenté cette dernière lors des audiences, qui se sont tenues devant la juridiction des prud'hommes. La Cour considère donc que l'intimée n'a pas établi qu'une condition complémentaire au versement de la gratification de 150'000 fr., à savoir la réalisation de certains objectifs à la fin de l'année 2002, aurait été convenue.

Elle est au contraire convaincue que si des objectifs ont certes été fixés, avec un « délai de grâce » de deux ans, leur atteinte, même partielle, n'a pas

été mise en relation avec le paiement de la gratification garantie pour 2002. Il ressort en effet de la déclaration de M. B\_\_\_\_\_ (PV du 30 août 2004, p. 4) que pour la première année le bonus n'était pas proportionnel au chiffre d'affaires généré par l'appelant. Il s'agissait d'un cas particulier, qui avait été spécialement négocié et la garantie ne portait que sur la première année. Le contrat spécifie d'ailleurs expressément qu'il s'agit d'une exception par rapport aux conditions générales, qui elles font dépendre le principe même et le montant de la gratification de la performance, notamment, de l'employé (cf. pièce 1 app. chiff. 6). L'on ne voit par ailleurs pas pour quelle raison le bonus aurait été garanti, si ce n'est précisément pour ne pas le faire dépendre du chiffre d'affaires apporté par l'appelant à la banque pendant la première année d'emploi. L'explication de A\_\_\_\_\_, selon laquelle le but de l'avenant était de garantir le montant de 150'000 fr. au cas où le « pot commun » était suffisant, ne convainc pas. Cette condition supplémentaire relative à l'état du « pot commun » n'a d'ailleurs pas été reprise par la banque dans ses écritures. Enfin, la gratification garantie pour 2002 ainsi que le salaire annuel de 201'000 fr. permettaient à l'appelant de gagner, pendant sa première année d'emploi, autant que le salaire que lui garantissait son précédent employeur (cf. pièce 7 app.), les montants de 2 fois 50'000 fr. étant par ailleurs sensés l'indemniser d'une éventuelle perte de bonus et d'autres bénéfices liés au changement d'employeur.

Dans la mesure où le versement de la gratification est garanti et son échéance fixée d'avance, il présente, au vu de la jurisprudence rappelée plus haut, les caractéristiques d'un élément de salaire.

- 2.4** Reste à examiner la validité et, le cas échéant, la portée de la clause figurant au chiffre 2 de l'avenant, à savoir que le bonus n'est versé qu'à condition que l'appelant soit toujours employé, sans qu'un avis de résiliation n'ait été donné, à la date du paiement du bonus, soit normalement au mois de mars de l'année suivante.

Selon l'art. 322d al. 2 CO, « en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi ».

Une « gratification » fixée d'avance qui présente les caractéristiques d'une partie du salaire, comme cela est le cas en l'espèce, n'est cependant pas soumise à cette disposition. En cas d'extinction des rapports de travail avant son échéance, elle doit ainsi être payée, en fonction de la durée de ces rapports (ATF 109 II 447 consid. 5c).

Dès lors que la « gratification » de 150'000 fr. se rapportait selon le texte clair de l'avenant à l'année 2002 et qu'à fin 2002, l'appelant était toujours employé de la banque, il a droit à l'intégralité de cette somme.

- 2.5 L'appelant fait valoir des intérêts à 5% sur ce montant à partir du 31 mars 2002. L'intimée ne conteste ni le taux d'intérêts ni la date de départ de ceux-ci. La créance était au demeurant exigible dès le 31 janvier 2003 (art. 339 al. 1 CO). Il sera donc également fait droit à ce chef de conclusions.
3. L'intimée, qui succombe, sera condamnée à rembourser à l'appelant l'émolument d'appel de 2'000 fr. (art. 78 LJP).

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 4

#### **A la forme :**

- Déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 2 mars 2005 par le Tribunal de la juridiction des prud'hommes dans la cause C/11369/2004-4.

#### **Au fond :**

- Admet l'appel.
- Condamne E\_\_\_\_\_ SA à verser à T\_\_\_\_\_ le montant brut de 150'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 mars 2003.
- Condamne E\_\_\_\_\_ SA à rembourser à T\_\_\_\_\_ le montant de 2'000 fr.

- Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles.
- Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente