



T _____
Dom. élu : Me Pierre DE PREUX
Rue Bellot 6
1206 Genève

E _____ SA
Dom. élu : Me Olivier ALBER
Rue des Alpes 15bis
Case postale 2088
1211 Genève 1

Partie appelante

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRET INTERLOCUTOIRE ET PREPARATOIRE

du jeudi 11 novembre 2004

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

Mme Christiane RICHARD et M. Félix LAEMMEL, juges employeurs

MM. Claude CALAME et Yves DELALOYE, juges salariés

M. Philippe GORLA, greffier d'audience

EN FAIT

Par acte du 16 juin 2004, T_____ appelle d'un jugement rendu le 2 décembre 2003 et communiqué par pli recommandé du 14 mai 2004, aux termes duquel le Tribunal des prud'hommes, groupe 4, l'a débouté de ses conclusions non chiffrées, en paiement d'un bonus contractuel pour les années 1998 et 2002, dirigées contre la E____SA.

L'appelant conclut à l'annulation du jugement déféré et reprend, devant la Cour d'appel, ses conclusions de première instance. Préalablement, il conclut à ce qu'il soit ordonné à la E____SA de produire ses comptes, permettant de déterminer la quotité des commissions réclamées.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement attaqué.

Les faits suivants résultent du dossier :

A. Par lettre d'engagement datée du 16 janvier 1998 et contresignée pour accord par T_____ le 23 janvier 1998, B____SA a engagé ce dernier pour une durée indéterminée en qualité de « Gestionnaire Clientèle Privée » pour le Moyen Orient, l'Italie et le Pérou, avec le grade de sous-directeur « 2^{ème} échelon », auprès de sa succursale de Genève, le siège de la maison mère se trouvant à Bâle.

Durant l'année 2001, B____SA a été intégrée dans un processus de fusion et est devenue E____SA, société anonyme inscrite au Registre du commerce le 28 septembre 2001, avec son siège social à Genève (ci-après E____SA). Le rapport de travail conclu avec T_____ a ainsi été repris par la E____SA avec effet au 1^{er} octobre 2001.

Précédemment, l'appelant était employé du C_____ ; sa rémunération comprenait une part fixe, ainsi qu'une part variable liée aux résultats de la Banque. L'appelant a discuté ses conditions d'engagement avec D____, vice-directeur de la E____SA. La teneur de ces négociations ne résulte pas du dossier. Au souvenir de l'appelant, il lui a alors été indiqué que la part variable de son salaire était en lien avec ses résultats.

B. Aux termes de la lettre d'engagement, l'entrée en fonction était prévue « au plus tard le 1^{er} avril 1998 ».

La lettre d'engagement prévoit une rémunération annuelle brute de fr. 165'000.-- payée en treize mensualités, un montant de 7% pouvant être versé à titre de frais de représentation.

Ce document prévoit en outre ce qui suit, sous le titre marginal « Bonus » :
« Le système actuel prévoit un bonus de 10% du salaire annuel si le budget est réalisé, et en cas de dépassement jusqu'à 30% ».

La E__SA a produit à la procédure une lettre d'engagement, datée du 15 octobre 1997, concernant un autre collaborateur, engagé dès le 3 novembre 1997, laquelle comporte, sous la rubrique « Bonus », la mention suivante : *« Un bonus vous est garanti pour 1998, payable en mars 1999 ».*

Cette mention est absente de la lettre d'engagement concernant T_____.

Sur le sujet, le témoin F_____, employé de la E__SA, en litige avec elle au sujet du versement du bonus relatif à l'année 2001 et qui a signé un contrat comportant une mention identique, a expliqué que le paiement d'un bonus lui avait été garanti pour l'année 1998, en raison de la difficulté à atteindre les objectifs qui lui avaient été fixés au début de son engagement. Selon son dire, le système de rémunération prévu était « habituel » et comprenait un salaire fixe et un bonus ou rémunération variable, fixé en fonction des performances du gestionnaire et de son ancienneté.

S'agissant de sa compréhension du bonus qui lui était octroyé, le témoin F_____ a expliqué qu'à ses yeux, un bonus de 10% lui était garanti. Pour le surplus dépassant les 10%, cela n'était pas garanti et dépendait des performances. En principe, aucun bonus n'était dû si les performances n'étaient pas réalisées (tém. F_____).

C. Font partie intégrante du contrat de travail, les règlements du Personnel et du Fonds de Prévoyance, la Convention de diligence, la Circulaire relative à la lutte contre le blanchiment, le Respect des règles du secret bancaire, le Règlement déontologique et les Directives et commentaires concernant le mandat de gestion. Il n'est pas contesté que ces divers documents ont été remis à T_____.

En particulier, le Règlement du personnel stipule (art. 4.4), sous le titre « Gratification de fin d'année » ce qui suit :

« En sus du treizième mois, qui fait partie intégrante du salaire, la banque peut octroyer au collaborateur une gratification de fin d'année « à bien plaire ». Cette gratification est une libéralité qui fait chaque année l'objet d'une décision de la direction. En conséquence, si un collaborateur quittait la banque durant l'année, il ne pourrait prétendre à aucune gratification, même prorata temporis ».

Les documents remis à T_____ ne comportent aucune autre mention relative au « Bonus » ou à toute autre part variable du salaire.

D. T_____ est entré en fonction le 16 février 1998.

Son salaire annuel brut a été porté à fr. 156'234.-- dès le 1^{er} janvier 2000, avec en sus une indemnité pour frais professionnels de fr. 11'760.--, puis à fr. 171'990.-- dès le 1^{er} février 2001.

Le 14 juin 2001, T_____ et trois autres collaborateurs, dont le témoin F____, ont réclamé à la E____SA une augmentation de salaire de 35% avec effet au 1^{er} juillet 2001, ainsi que l'octroi d'un bonus annuel portant sur un montant minimum de quatre salaires mensuels, sans plafond supérieur et garanti pour les années 2001 et 2002.

Au dire de T_____, le but de ce courrier, s'agissant du bonus, était d'obtenir le versement d'un bonus minimal, indépendamment des résultats obtenus, à savoir de fixer un plancher au bonus, et de ne plus être lié par le plafond de 30%.

Il n'est ni allégué ni établi que cette demande ait été favorablement accueillie.

A la suite d'une restructuration, son titre a été, dès le 3 octobre 2001, celui de « Membre de la direction » (pièce 2 int.).

E. Par le biais d'une lettre circulaire du 8 décembre 2000, la E____SA a informé ses collaborateurs d'une modification des conditions générales et spécifiques d'engagement, à dater du 1^{er} janvier 2001. Ces nouvelles conditions d'engagement stipulent ce qui suit, sous chiffre 2. et sous le titre « Rémunération variable » :

- *L'ensemble du personnel est éligible au bonus.*
- *Le bonus est payé en février de chaque année (dès février 2001).*
- *Le bonus n'est ni garanti, ni contractuel.*

- *Pour le personnel non cadre, le bonus sera considéré comme une « prime flexible de Contribution aux résultats ».*
 - *Le bonus est par nature « à bien plaire » et donc non récurrent, et n'implique donc pas pour l'employeur un engagement quel qu'il soit pour l'avenir.*
- N.B. Pour l'exercice 2000, maintien dans chaque unité des politiques bonus actuelles. »*

Possibilité était donnée aux collaborateurs ne souhaitant pas adhérer à ces nouvelles conditions, d'en informer la direction avant la fin de l'année. T _____ n'allègue pas avoir usé de cette possibilité.

Les conditions générales d'engagement ont à nouveau été modifiées, avec effet au 1er mars 2002. C'est ainsi que le « carnet de route », remis en particulier à T _____, stipule sous chiffre 2707 ce qui suit, sous le titre « Rémunération variable » :

« La part variable est le reflet de l'appréciation de l'implication du collaborateur, de sa performance et des résultats de l'unité d'appartenance. Elle n'est ni garantie, ni contractuelle. La part variable est fixée à discrétion du Groupe en Suisse, elle est versée une fois par an, selon les modalités en vigueur au sein du Groupe en Suisse. »

T _____ ne soutient pas s'être opposé à cette modification.

F. T _____ n'a perçu aucun bonus pour l'année 1998. Lorsqu'il s'est aperçu, début 1999, qu'aucun bonus ne lui serait versé, il a questionné son employeur. A son dire, il lui a alors été expliqué que, selon une pratique interne, le bonus n'était pas versé la première année de l'engagement, lorsque celui-ci intervenait en cours d'année, à moins d'une négociation à ce propos au début de l'engagement. Il admet n'avoir pas négocié ce point précis au moment de son engagement.

Pour l'année 1999, T _____ a perçu un bonus fr. 20'000.--. Le courrier de la E ___ SA l'en informant mentionne ce qui suit : *« Nous vous rappelons que le bonus, reconnaissance de la Banque pour la qualité de votre travail, constitue une prestation volontaire ne donnant naissance à aucun droit. »*

Pour l'année 2000, T _____ a perçu un bonus de fr. 30'000.--. Le courrier l'en informant mentionne ce qui suit : *« Nous sommes heureux de pouvoir de la sorte vous témoigner notre satisfaction et vous remercier de votre engagement présent et à venir. Nous vous rappelons cependant que votre rémunération variable était*

appelée à évoluer annuellement en fonction tant de vos performances que des résultats de la Banque. Cette prime a donc un caractère exceptionnel et ne peut en aucun cas être considérée comme garantie, ni dans son principe, ni dans son montant ».

Le témoin F_____ a confirmé avoir reçu, avec le versement du bonus, des courriers identiques, dans leur teneur, à ceux adressés à T_____, avec les mêmes réserves.

Pour l'année 2001, T_____ a perçu un bonus de fr. 14'000.-- (soit plus précisément fr. 18'000.--, dont à déduire fr. 4'000.-- en relation avec un leasing voiture). Le courrier l'informant de la quotité du bonus pour 2001 n'est pas produit à la procédure.

H. Par courrier du 7 novembre 2002, E_____ SA a résilié le contrat de T_____ pour le 31 mars 2003, motif pris d'une restructuration de son secteur d'activité.

La E_____ SA a libéré T_____ de son obligation de travailler. Elle lui a garanti, outre son salaire, ses vacances et son treizième salaire prorata temporis jusqu'à l'échéance contractuelle, une indemnité de licenciement de fr. 43'245.--, ainsi que le soutien au repositionnement professionnel par un service externe d'outplacement.

I. Le 22 janvier 2003, se prévalant en particulier de son contrat du 16 janvier 1998, T_____ a mis en demeure la E_____ SA d'une part, de lui délivrer un décompte des budgets pour les exercices 1998 et 2002 et, d'autre part, de lui payer un montant, non chiffré et qualifié de « prime », à titre de participation au résultat de l'exploitation.

La E_____ SA a opposé à ces demandes une fin de non recevoir, en référence à l'art. 4.4 du Règlement du personnel annexé au contrat de travail du 16 janvier 1998, aux réserves mentionnées dans les courriers des 14 mars 2000 et 9 février 2001 accompagnant le versement des bonus pour les années 1999 et 2000, ainsi qu'à la teneur des conditions générales amendées du 8 décembre 2000 avec effet au 1^{er} janvier 2001.

J. Sur quoi, le 31 juillet 2003, T_____ a assigné la E_____ SA devant la juridiction des prud'hommes, sollicitant préalablement, que la Banque soit invitée en application de l'art. 186 al. 2 CO (recte LPC) à produire les budgets pour les exercices 1998 à 2002 et, cela fait, un délai pour chiffrer ses conclusions et

principalement, la condamnation de la E___SA à lui payer le montant correspondant au bonus dû pour les exercices 1998 et 2002.

A l'appui de sa position, T_____ a invoqué les montants perçus à titre de bonus pour les exercices 1999, 2000 et 2001, les bons résultats de la Banque et a fondé ses prétentions sur la clause intitulée « bonus » dans sa lettre d'engagement. A ses yeux, le contrat de travail stipule clairement qu'en cas de réalisation du budget, un bonus de 10% du salaire annuel doit lui être versé et, en cas de dépassement, un bonus pouvant aller jusqu'à 30%. La E___SA doit dès lors produire tous documents relatifs au budget, permettant de calculer les bonus qui lui sont dus.

Devant la Cour d'appel, T_____ a admis que le versement du bonus dépendait de la réalisation des objectifs financiers qui lui étaient fixés à la fin de l'année pour l'année suivante. Il soutient avoir réalisé ceux-ci.

La E___SA s'est opposée à l'action, faisant valoir que le versement du bonus revêtait un caractère variable, non garanti et non contractuel, et qu'il ne constitue en aucun cas un salaire supplémentaire. La clause figurant sous la rubrique « *bonus* » du contrat du 16 janvier 1998 ne déterminait selon elle que le mode de calcul général du bonus en vigueur au moment de la signature du contrat, ce mode de calcul étant susceptible de modifications, interprétation confirmée selon elle par les termes utilisés (« système actuel »). L'expression « *réalisation du budget* » faisait référence aux futurs objectifs annuels de T_____, notamment en terme d'apports de nouveaux avoirs sous gestion et non à ses propres performances. Le bonus consistait ainsi en un pourcentage calculé sur la base du salaire annuel du demandeur. S'agissant de l'année 2002, elle fait valoir que T_____ aurait dû réaliser des performances de 0,8 à 1 point de base, alors que celles-ci se situaient à 0,29 point de base.

K. Le jugement attaqué admet en substance la légitimation passive de la E___SA, laquelle est liée par les conditions contractuellement convenues avec T_____ en application de l'art. 333 CO. Le contrat de travail prévoyait le versement d'un bonus de « *10% du salaire annuel si le budget est réalisé, et jusqu'à 30% en cas de dépassement* ». Certes, à première lecture, cette clause semblait constituer un engagement de l'employeur à verser inconditionnellement un bonus en cas de réalisation des objectifs du budget fixés, en fixant un plafond à 30% en cas de dépassement de ceux-ci ; toutefois, cette clause devait être interprétée à la lumière des autres documents contractuels, et en particulier de l'art. 4.4 du Règlement du personnel prévoyant l'octroi d'une gratification de fin d'année à bien plaire. Pour 1998, si le versement d'un bonus avait été

contractuellement garanti, il aurait fait l'objet d'une mention expresse, à l'instar de ce qui était le cas pour d'autres collaborateurs, notamment pour F_____. Les versements des « boni » pour 1999 et 2000 étaient assortis d'une réserve expresse concernant leur aspect totalement discrétionnaire et non garantis et ceux-ci, pas plus que celui afférent à 2001, n'avaient pas fait l'objet de contestations. La E____SA avait en outre régulièrement et expressément rappelé au demandeur le caractère exceptionnel, volontaire et non acquis dudit bonus, soit dans sa circulaire du 8 décembre 2000, dans son courrier du 3 octobre 2001 ou encore dans le carnet de route du collaborateur du 1^{er} mars 2002. Enfin, T_____ avait réclamé, le 14 juin 2001, outre une augmentation de salaire, la garantie du versement d'un bonus pour les années 2001 et 2002, ce dont il fallait déduire qu'une telle garantie était précédemment inexistante. Il résultait de ces différents éléments que T_____ ne disposait d'aucun droit à réclamer un bonus pour 1998 ou 2002.

Devant la Cour d'appel, l'appelant fait en substance valoir que le texte clair de la lettre d'engagement fonde l'obligation de l'employeur de lui verser les bonus réclamés. L'intimée, quant à elle, considère que les premiers juges ont correctement apprécié les faits et appliqué le droit.

EN DROIT

1. L'appel a été interjeté dans le délai et suivant la forme prescrite. Il est, partant, recevable.

La cognition de la Cour d'appel est complète.

2. Pour déterminer l'objet et le contenu d'un contrat, il y a lieu de rechercher, tout d'abord, la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations éventuellement erronées utilisées par les parties (art. 18 al. 1 CO). Si une telle intention ne peut pas être établie et qu'un désaccord latent subsiste, il faut alors tenter de découvrir la volonté présumée des parties en interprétant leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance, à savoir d'après le sens qu'un destinataire pouvait et devait leur donner (ATF 121 III 123; ATF 115 II 269 consid. 5a; ATF 107 II 229 consid. 4). C'est alors le contenu objectif du contrat qu'il y a lieu de déterminer. Pour y parvenir, le juge peut

notamment s'inspirer du texte même de l'accord, des circonstances ayant entouré sa conclusion, des circonstances antérieures ou postérieures à la conclusion, du but poursuivi par les parties et des usages (ATF 101 II 277 = JdT 1976 I 323; ATF 97 II 72= JdT 1972 I 531; GAUCH, SCHLUEP, TERCIER, Partie générale du droit des obligations, n° 835 et ss).

Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées en défaveur de leur rédacteur (interprétation "contra stipulatorem"; ATF 87 II 234 = JdT 1962 I 206).

Lorsque le texte du contrat est clair, il n'y a en principe pas lieu d'en dénaturer le sens par la recherche d'une interprétation fondée sur des éléments extrinsèques, sauf si son contenu ne satisfait pas la logique de l'opération telle que, de bonne foi, les parties devaient la considérer (ATF 111 II 284 = JdT 1986 I 96, 101 II 329 ; 99 II 282 consid. I/1). Le Tribunal fédéral a toutefois récemment nuancé ce principe : ainsi, en présence d'un texte clair, on ne doit pas exclure d'emblée le recours à d'autres moyens d'interprétation (WIEGAND, Commentaire bâlois, 2e éd. 1996, n. 25 ad art. 18 CO; KRAMER, Commentaire bernois, 1986, n. 47 ad art. 18 CO; JÄGGI/GAUCH, Commentaire zurichois, 1980, n. 368 ad art. 18 CO). Le sens d'un texte, même clair, n'est par conséquent pas forcément déterminant et l'art. 18 al. 1 prohibe l'interprétation purement littérale (WIEGAND, op. cit., n. 37 ad art. 18 CO; JÄGGI/GAUCH, op. cit., n. 427 ss ad art. 18 CO). Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît claire à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 127 III 444 consid. 1b, SJ 2002 I p. 149, ATF in SJ 2002 I p. 574 consid. 2.2).

La gratification est une prestation volontaire de l'employeur accordée en sus du salaire à certaines occasions telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel. Le travailleur n'y a droit que lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 1 CO). L'obligation d'accorder une gratification n'existe donc que s'il y a eu accord exprès ou tacite à ce sujet (STREIFF/VON KAENEL, Arbeitsvertrag, ad art. 322d CO, n°4). L'accord peut intervenir soit lors de la conclusion du contrat, soit durant son exécution.

La gratification n'est pas considérée comme une partie intégrante du salaire mais comme une prestation supplémentaire (KUHN, Le droit du travail actuel dans les entreprises, n°4/3.4.1 p. 2 ; STREIFF/VON KAENEL, op. cit. ad art. 322d CO, n°3). Elle dépend dans une certaine mesure de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant. N'est dès lors plus une gratification,

au sens de l'art. 322d CO, la rétribution dont le montant et l'échéance inconditionnelle sont fixés d'avance par le contrat de travail, tel que le treizième salaire ou une autre rétribution semblable entièrement déterminée par contrat (ATF 109 II 448).

C'est l'application du principe de la confiance qui déterminera si, en cas de versements répétés et sans réserve, la gratification a perdu son caractère volontaire initial pour se transformer en obligation pour l'employeur. Ce n'est par conséquent pas le paiement régulier comme tel qui est déterminant pour savoir si le travailleur peut exiger une gratification future mais l'ensemble des circonstances qui entourent le versement (DELBRÜCK, Die Gratifikation im schweizerischen Einzelarbeitsvertrag, thèse, Zurich 1981, p. 61 n°5 ; p. 62 n°3).

La naissance d'une créance en paiement d'une gratification ne saurait être d'emblée exclue lorsque l'employeur assortit les versements de réserves quant à leurs caractères aléatoire et révocatoire tels que « ce versement est octroyé à bien plaisir et ne confère aucun droit pour l'avenir ». En effet, lorsque les versements interviennent pendant une longue période, année après année, l'employeur agit de manière arbitraire et contrevient au principe de la bonne foi s'il refuse de verser une gratification ultérieurement, sans se fonder sur des motifs objectifs comme la mauvaise marche des affaires ou des difficultés de paiement de l'entreprise (STREIFF/VON KAENEL, op. cit., ad art. 322d CO, n°5).

L'employeur est tenu dans une certaine mesure de respecter l'égalité de traitement entre ses employés ; il ne saurait priver de gratification certains de ses collaborateurs, alors que tous les autres en ont bénéficié. Demeurent réservés les cas des employés qui se sont rendus coupables de violations graves de leurs devoirs contractuels. Toutefois, le principe de l'égalité de traitement ne protège le travailleur individuel d'une discrimination arbitraire par rapport à la majorité du personnel que lorsque le versement de la gratification n'a pas été convenu contractuellement. En effet, en cas d'accord, c'est la liberté contractuelle qui prévaut, de telle sorte que l'employeur a le droit de convenir, avec des travailleurs pris individuellement, de conditions contractuelles plus favorables ou plus défavorables. L'employeur ne peut cependant, dans ce dernier cas opérer un traitement systématiquement différent en fonction du sexe (STREIFF/VON KAENEL, op. cit., ad art. 322d CO, N°5).

3. 1. En l'espèce, les premiers juges ont retenu avec raison que le texte de la lettre d'engagement est clair : celui-ci prévoit en effet le versement d'un bonus à T_____, de 10% si le « budget est réalisé », et jusqu'à 30% en cas de

dépassement. Les parties s'accordent pour dire que des objectifs étaient fixés à T_____, en termes de budget, à la fin de chaque année pour l'année suivante. Ainsi, suivant ce texte clair, T_____ pouvait prétendre au versement de 10% de son salaire annuel s'il réalisait les objectifs budgétaires fixés : en cas de dépassement, la E___SA pouvait (mais ne devait pas) augmenter le bonus jusqu'à 30% dudit salaire annuel. Le sens clair de cette clause – qui correspond, selon son libellé, à ce qui était alors pratiqué au sein de l'établissement bancaire concerné – n'est pas contredit par l'économie générale du contrat. Il est en effet usuel, dans le secteur bancaire, d'accorder aux gestionnaires de fortune une part de salaire variable, sous forme de bonus, destinée à encourager leurs efforts autant qu'à les rémunérer pour les efforts déjà accomplis.

Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'art. 4.4 du Règlement de la E___SA, dans sa teneur de l'époque, ne contredit pas ce qui précède. Cette disposition est en effet relative à l'octroi de gratifications de fin d'année, distinctes par leur essence et leurs caractéristiques du bonus, part variable du salaire, déterminée et payable en principe à la fin du premier trimestre de l'année en fonction des résultats de l'année précédente.

Par ailleurs, le fait que la E___SA ait garanti à certains collaborateurs, à l'instar du témoin F_____, le versement d'un bonus pour la première année d'engagement, ne contredit pas ce qui précède : en effet, le versement d'un bonus pour la première année d'engagement était garanti à F_____ sans référence aux résultats réalisés, alors que celui promis à T_____ est conditionné, comme indiqué ci-dessus, par la réalisation des objectifs budgétaires qui lui étaient prescrits, d'un commun accord, pour l'année en cours.

Enfin, la lettre d'engagement ne contient aucune réserve, s'agissant de la première année d'engagement, soit 1998 et il n'est pas établi qu'un accord soit intervenu en ce sens entre les parties. S'agissant toujours de l'année 1998, il est sans incidence que la E___SA ait ultérieurement et à la suite de la fusion, modifié ses règlements internes ou indiqué, au moment du versement du bonus pour les années 1999 et 2000 (soit début 2000 et 2001) que le versement du bonus était discrétionnaire.

La Cour retient ainsi que, conformément au texte clair de la lettre d'engagement, les parties avaient, au moment de la conclusion du contrat de travail, la volonté concordante d'allouer à T_____ un droit contractuel au versement d'un bonus de 10% de son salaire annuel, dès la première année d'engagement, en cas de réalisation des objectifs budgétaires arrêtés d'un commun accord. En revanche, le

droit de la E___SA d'augmenter la quotité du bonus jusqu'à 30% du salaire annuel, en cas de dépassement desdits objectifs demeure discrétionnaire.

Les autres critères invoqués par la E___SA (résultats de la « cellule » ou du « groupe ») ne sont pas visés par le texte clair de la clause contractuelle et ne peuvent ainsi entrer en considération que dans le cadre de l'augmentation – discrétionnaire et non obligatoire – du bonus entre 10% et 30%.

L'interprétation objective du texte de la clause contractuelle invoquée conduit d'ailleurs à une solution identique, compte tenu de sa clarté.

3. 2. Il en va toutefois différemment, s'agissant du bonus pour l'année 2002.

En effet, il est constant que la réglementation de la E___SA a été modifiée, une première fois par le biais d'une lettre circulaire du 8 décembre 2000, avec effet au 1^{er} janvier 2001, puis une seconde fois à une date qui ne résulte pas du dossier, avec effet au 1^{er} mars 2002.

Or, les nouvelles conditions d'engagement, valables dès le 1^{er} janvier 2001, stipulent expressément, sous chiffre 2. et sous le titre « Rémunération variable » que « *le bonus n'est ni garanti, ni contractuel* », et qu'il est par nature « à bien plaisir » et donc non récurrent, et n'implique donc pas pour l'employeur un engagement quel qu'il soit pour l'avenir ». T_____, qui n'a pas fait usage de la possibilité de ne pas adhérer à ces nouvelles conditions, a admis leur intégration à son contrat. Partant, dès le 1^{er} janvier 2001, le versement du bonus ne lui était plus contractuellement promis, même en réalisation des objectifs budgétaires imposés, mais demeurait à l'entière discrétion de la E___SA. Ce qui précède est confirmé dans le « carnet de route » contenant les conditions d'engagement valables dès le 1^{er} mars 2002. T_____ en était d'ailleurs conscient, puisque le 14 juin 2001, il a réclamé, outre une augmentation de salaire, une garantie pour le versement du bonus.

3. 3. Il résulte de ce qui précède que T_____ dispose d'un droit au versement d'un bonus de 10% de son salaire annuel brut en cas de réalisation des objectifs budgétaires convenus pour lui pour l'année 1998, alors qu'il ne dispose pas d'un droit similaire pour l'année 2002.

C'est enfin le lieu de préciser que la E___SA – qui a succédé à la B___SA, signataire de la lettre d'engagement du 16 janvier 1998 – est tenue par les conditions convenues à l'époque en application de l'art. 333 CO. Il n'est en effet

pas contesté qu'elle a absorbé la première nommée par suite de fusion, repris l'exploitation de l'entreprise de celle-ci et, en particulier, le contrat de travail de T_____ dès le 1^{er} janvier 2001.

4. Le dossier soumis à la Cour ne permet pas de déterminer si les conditions suspensives auxquelles est soumis le versement du bonus pour l'année 1998 sont réalisées. En effet, le dossier est muet sur les éventuels objectifs budgétaires convenus pour T_____, au début de l'engagement, pour l'année 1998, ainsi que sur leur éventuelle réalisation.

Ces éléments doivent toutefois, du moins partiellement, être connus de T_____ et avoir été consignés dans le dossier personnel de T_____ auprès de la Banque.

La Cour ordonnera ainsi, à titre préparatoire, à T_____ de compléter son offre de preuve sur le sujet et à la E____SA de produire à la procédure les éléments en sa possession.

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 décembre 2003 par le Tribunal des Prud'hommes, groupe 4 dans la cause C/16566/2003-4.

Statuant à titre interlocutoire :

Dit que T_____ peut prétendre au versement d'un bonus de 10% de son salaire annuel brut pour l'année 1998, à la condition qu'il ait réalisé, durant cette année, les objectifs budgétaires personnels qui lui étaient assignés.

Préparatoirement :

Impartit à T_____ un délai au 15 janvier 2005 pour compléter son offre de preuves et produire toutes pièces en sa possession, s'agissant d'une part des

objectifs budgétaires qui lui étaient assignés pour 1998, et d'autre part des résultats obtenus par lui.

Impartit à la E____SA un délai au 15 février 2005 pour répondre, et pour produire à la procédure toute pièces en sa possession s'agissant de ses objectifs assignés à T_____ pour 1998 et des résultats obtenus par ce dernier.

Ordonne la reconvoction d'une audience à l'issue de cet échange d'écritures.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction

La présidente