



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

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

Partie appelante
D'une part

Partie intimée
D'autre part

ARRET

Du lundi 9 mai 2005

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

- A. La Cour d'appel se réfère à son arrêt interlocutoire et préparatoire du 11 novembre 2004 et rappelle pour le surplus ce qui suit :

Elle est saisie d'un appel valablement formé le 16 juin 2004 par T _____ à l'encontre d'un jugement rendu le 2 décembre 2003, 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 _____.

L'appelant a conclu à l'annulation du jugement déféré et repris, devant la Cour d'appel, ses conclusions de première instance. L'intimée a conclu à la confirmation du jugement attaqué.

- B. Dans son arrêt interlocutoire précité, la Cour a admis les faits suivants comme établis :

- a. Par lettre d'engagement datée du 16 janvier 1998 et contresignée pour accord par T _____ le 23 janvier 1998, Z _____ 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, Z _____ a été intégrée dans un processus de fusion et est devenue E _____, société anonyme inscrite au Registre du commerce le 28 septembre 2001, avec son siège social à Genève (ci-après E__). Le rapport de travail conclu avec T _____ a ainsi été repris par la E__ avec effet au 1^{er} octobre 2001.

Précédemment, l'appelant était employé du Y _____ ; 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 A _____, vice-directeur de la E__. 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__ 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 B____, employé de la E__, 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 B____ 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. B____).

- 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 commentaire 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 plaisir ». 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 pro rata 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 B___, ont réclamé à la E___ 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 » (pce 2 int).

e. Par le biais d'une lettre circulaire du 8 décembre 2000, la E___ 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__ 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 30'000 fr. 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 B___ 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.

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

La E___ 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.

- h. Le 22 janvier 2003, se prévalant en particulier de son contrat du 16 janvier 1998, T_____ a mis en demeure la E___ 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___ a opposé à ces demandes une fin de non recevoir, en référence avec 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.

- C. Sur quoi, le 31 juillet 2003, T_____ a assigné la E__ 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__ 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 ces 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__ 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__ 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 points de base.

- D. Le jugement attaqué a en substance admis la légitimation passive de la E__, laquelle est liée par les conditions du 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 de 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 B_____. Les versements des « boni » pour 1999 et 2000 étaient assortis d'une réserve expresse concernant leur aspect totalement discrétionnaire et non garanti et ceux-ci, pas plus que celui afférent à 2001, n'avaient pas fait l'objet de contestations. La E__ 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 a en substance fait valoir que le texte clair de la lettre d'engagement fondait l'obligation de l'employeur de lui verser les bonus réclamés. L'intimée, quant à elle, a considéré que les premiers juges ont correctement apprécié les faits et appliqué le droit.

- E. Dans son arrêt interlocutoire du 11 novembre 2005, la Cour a, procédant à l'interprétation des engagements contractuels liant les parties et pour des motifs sur lesquels il n'y a pas lieu de revenir ici, admis que T_____ pouvait prétendre au paiement d'un bonus pour l'année 1998, mais non pour l'année 2002.

Le paiement d'un tel bonus était toutefois soumis à la condition qu'en 1998, T_____ se soit vu assigner des objectifs précis, et qu'il les ait au moins réalisés. Les éléments factuels permettant de déterminer si tel avait bien été le cas ne résultant pas du dossier, la Cour a imparti des délais aux parties pour formuler, sur le sujet, une offre de preuve complémentaire et produire tous documents pertinents en leur possession.

- F. Dans le délai imparti, T_____ a indiqué « qu'à son meilleur souvenir, il considérait avoir réalisé ses objectifs pour l'année 1998 », sans pouvoir toutefois se souvenir à quel montant chiffré ceux-ci avaient été arrêtés, précisant encore que

ceux-ci consistaient en un montant en capital à apporter en gestion à la Banque. Il ne disposait enfin d'aucune pièce permettant de justifier ses dires et avait en vain sollicité de l'intimée qu'elle lui remette ceux en sa possession. Seule la Banque étant ainsi en mesure de produire les pièces probantes, elle devait être invitée à le faire en application de l'art. 186 LPC, un délai étant ensuite réservé à l'appelant pour chiffrer ses conclusions. Sur le fond, l'appelant a réitéré sa conclusion tendant à la condamnation de l'intimée à lui verser un bonus (non chiffré) pour les années 1998 et 2002.

A l'audience du 11 avril 2005, T_____ a précisé que de mémoire, il avait dû passer de 0 fr. à 10 mio de fr. d'avoirs sous gestion en 1998, ce qui correspondait à son souvenir aux objectifs qui lui avaient été assignés pour ladite année. Ses objectifs étaient consignés en début d'année dans un document écrit. Il avait reçu un tel document au moment de son engagement, mais ne l'avait plus en sa possession : ce document était resté dans son bureau et avait été « confisqué » par la banque.

L'intimée, dans le délai imparti pour sa réponse, a pour sa part fait valoir que, malgré ses recherches, elle n'avait pas retrouvé dans ses archives de document qui aurait pu être établi au début de l'engagement de l'appelant et indiquant de manière précise quels objectifs lui auraient été assignés pour l'exercice 1998. Il résultait toutefois de la qualification de l'appelant, établie en fin d'année 1998, qu'il n'avait pas contestée, que les objectifs de l'année n'avaient pas été atteints, ses résultats étant qualifiés d'insuffisants. A l'appui de sa position, elle a produit une qualification provisoire relative à l'appelant, établie en mai 1998, et une qualification de fin d'année, établie en novembre 1998. Sur le fond, elle a conclu au rejet de l'appel.

A l'audience du 11 avril 2005, l'intimée a affirmé n'avoir aucun autre document que ceux produits, au sujet des objectifs éventuels assignés à l'appelant en 1998. En particulier, aucun document écrit en relation avec de tels objectifs ne figurait au dossier de l'appelant, et elle contestait avoir « confisqué » quelque document que ce soit.

Lors de cette même audience, les parties ont divergé d'opinion, au sujet de la fonction de l'évaluation de fin d'année produite par l'intimée : selon l'appelant, il s'agit d'un document destiné à examiner les aptitudes de tout collaborateur, en vue d'un éventuel avancement (évaluation qualitative), mais non d'un document destiné à déterminer si les objectifs chiffrés ont été réalisés (évaluation

quantitative). L'intimée le conteste, faisant valoir que ce document permet également de vérifier si les objectifs chiffrés ont été ou non réalisés.

- G. Les notations professionnelles établies le 12 mai 1998, document contresigné par l'appelant, mentionnent que celui-ci n'est pas destiné à accéder rapidement à un grade supérieur ou à se voir confier des responsabilités plus étendues ; *« connaissant son métier, il dispose des moyens nécessaires pour « traiter un fonds de commerce. Cependant, l'acquisition d'une clientèle ex nihilo sera à priori difficile ».*

Les deux parties s'accordent pour dire que tous les collaborateurs de la Banque sont soumis à la qualification de fin d'année.

Celle-ci consiste en un document de plusieurs pages, dans lesquels les différentes aptitudes du collaborateur sont notées de A (très bon, au dessus des attentes) à D (insuffisant, ne répond pas aux attentes). In casu, l'appelant est dans l'ensemble noté B (bon, conforme aux attentes), avec une minorité de notes A, dans les domaines suivants : sens du contact, aptitude à rendre compte, connaissances techniques. Dans la rubrique « Points forts », il est fait état *« d'une bonne intégration et une bonne formation, ainsi que d'efforts d'exploitation peu récompensés par l'arrivée de clients trop peu nombreux ».*

La rubrique « Bilan » comporte quant à elle les mentions suivantes, sous la question : *« Les objectifs de l'année écoulée ont ils été atteints (oui-O / Non-N) » :*

« Objectifs :

- | | |
|--|----------|
| <i>1. A démarré une exploitation ex nihilo, ses résultats sont encore trop faibles</i> | <i>N</i> |
| <i>2. Doit s'engager pleinement sur les relations qui lui ont été confiées</i> | <i>N</i> |
| <i>3. Bonne rentabilité sur les premiers résultats qui ont été obtenus</i> | <i>O</i> |

Commentaires : M. T_____ ne ménage pas ses efforts pour décrocher des entrées en relation sur le Golfe Persique où malheureusement il ne peut que compter sur ses qualités d'exploitant. On (?) devrait obtenir plus de concret sur la zone Italie. »

Enfin, l'appréciation globale est la suivante :

Comment évaluez-vous le travail d'ensemble de votre collaborateur sur la période concernée ?

En dépit de sa bonne volonté de réussir, M. T_____ qui en cette fin d'année enregistre quelques résultats, n'a pas satisfait pleinement les résultats qui étaient escomptés en terme de captation de patrimoine. »

Suit l'indication des nouveaux objectifs, chiffrés à 12 mio fr., avec les mentions suivantes :

« Après 1 an à la E__ Suisse doit maintenant concrétiser.

Doit mettre à profit le petit portefeuille confié pour en tirer la meilleure part.

Doit réaliser ses objectifs ».

Enfin, sous la rubrique « Développement et perspectives du collaborateur », à la question « *Quelles sont les perspectives à moyen terme du collaborateur ?* », il est répondu :

« M. T_____ dispose des qualités techniques nécessaires au bon accomplissement de son travail. Il doit dans l'immédiat passer à la vitesse supérieure et par les résultats confirmer les espoirs que nous avons mis dans son recrutement ».

T_____ a contresigné cette évaluation et apporté les remarques suivantes :

« Votre appréciation sur votre fonction actuelle :

Position particulièrement difficile.

Organisation, moyens et méthodes dans le cadre de votre secteur d'activité :

Moyens et organisation non adéquats. »

- H. A l'issue de l'audience du 11 avril 2005, les deux parties ont persisté dans leurs précédentes conclusions, l'appelant ne chiffrant pas ces dernières d'avantage que dans ses écritures.

Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Dans son arrêt interlocutoire, la Cour a déjà admis la recevabilité de l'appel, question sur laquelle il n'y a pas lieu de revenir ici.

La question de savoir si, sous peine d'irrecevabilité, l'appelant aurait dû, sinon dans ces dernières écritures, du moins à l'issue de l'audience du 11 avril 2005, chiffrer ses prétentions en relation avec le bonus réclamé pour 1998, ce qu'il

aurait pu faire, puisque alléguant qu'il avait réalisé (et non dépassé) ses objectifs, il pouvait aisément calculer le bonus de 10% de son salaire prévu pour une telle hypothèse, peut demeurer indécise, au vu des considérants qui vont suivre.

2. La Cour a également déjà tranché, dans son arrêt interlocutoire, de la question de savoir si T_____ pouvait ou non prétendre au versement d'un bonus pour les années 1889 et 2002 : elle l'a admis pour l'année 1998, mais l'a nié pour l'année 2002. Cette question n'a dès lors plus à être présentement examinée.
3. Reste à déterminer si T_____ apporte la preuve (qui lui incombe) d'une part qu'il lui a été assigné des objectifs pour l'année 1998, d'autre part qu'il a réalisé ceux-ci.

Sur le sujet, T_____ a finalement allégué à l'audience du 10 avril 2005, et après avoir affirmé qu'il n'avait pas de souvenir précis sur ce point, que l'objectif qui lui avait été fixé pour 1998 était d'apporter des avoirs sous gestion d'une valeur de 10 mio fr., ce que l'intimée a contesté.

L'intimée a par ailleurs affirmé avoir produit à la procédure toutes les pièces pertinentes en sa possession. Il n'a pas été rendu à tout le moins vraisemblable que tel ne serait pas le cas, les seules déclarations de l'appelant sur le sujet n'étant à cet égard pas suffisantes. La Cour a d'ores et déjà invité les parties à produire à la procédure toutes pièces en leur possession et il ne se justifie pas, dès lors, d'ordonner la production de pièces complémentaires, dont il n'est pas rendu vraisemblable qu'elles existent.

Aucun des témoins entendus n'a pu indiquer quoi que ce soit sur les objectifs qui auraient été fixés à T_____, lors de son engagement, pour l'année 1998, et aucune des pièces produites à la procédure n'en fait état. En particulier, rien ne permet de tenir pour avéré – ou même rendu vraisemblable – l'allégué de dernière minute de T_____, selon lequel ses objectifs auraient consisté à rapporter à la Banque des avoirs sous gestion à hauteur de 10 mio fr.

Dût-on admettre que des objectifs ont effectivement été assignés à T_____ pour 1998, que le dossier ne permet pas de retenir que ceux-ci auraient été réalisés. Bien au contraire, il résulte clairement de la qualification de l'appelant, établie en novembre 1998, que ses résultats en matière de « captation de patrimoine » sont jugés timides, voire insuffisants. Les termes de l'évaluation, rappelés ci-dessus, sont clairs sur le sujet, et l'indication que les résultats escomptés par la banque, même si leur montant chiffré n'est pas indiqué, n'ont

pas été réalisés, résulte de plusieurs mentions différentes, mais concordantes sur ce point. Contrairement à ce que soutient l'appelant, cette qualification de fin d'année est propre à forger, sur ce point, l'appréciation de la Cour, même si elle ne contient pas une indication chiffrée des résultats obtenus en matière d'apport de clientèle en 1998 et si elle n'est pas uniquement destinée à établir la réalisation ou non des objectifs ouvrant droit au paiement d'un bonus, mais à l'évaluation générale de tous les collaborateurs de la banque.

5. En définitive, l'appelant a échoué à démontrer que les conditions lui donnant droit au paiement d'un bonus aient été réalisées en 1998. Il s'ensuit que le jugement attaqué doit être confirmé, par substitution de motifs toutefois.

En application de l'article 60 al. 1 LJP, un émolument de mise au rôle de l'appel est dû lorsque la valeur litigieuse est égale ou supérieure à fr. 30'000.-. A teneur de l'article 42 du Règlement fixant le tarif des greffes en matière civile, ledit émolument se monte à fr. 400.- lorsque la valeur litigieuse est comprise entre fr. 20'001.- (recte fr. 30'001.-) et fr. 50'000.-.

En l'espèce, l'appelant a réclamé, sans le chiffrer, un montant à titre de bonus pour les exercices 1998 et 2002, lequel bonus devait s'élever à 10% de son salaire si les objectifs annuels étaient atteints et à 30% de ce même salaire au maximum s'ils étaient dépassés. Le salaire annuel de l'appelant en 1998 et en 2002 se montait respectivement à fr. 165'000.- et de 171'990.- brut. Il apparaît que les bonus réclamés représentaient ainsi au minimum la somme de fr. 33'699.- [(fr. 165'000.- + fr. 171'990.-) x 10%]. La Cour d'appel condamnera ainsi l'appelant à s'acquitter auprès des Services financiers du Pouvoir judiciaire d'un montant de fr. 400.-.

PAR CES MOTIFS

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

- Confirme le jugement entrepris.
- Condamne T_____ au versement d'un émolument d'appel de fr. 400.- (quatre cents francs).
- Déboute les parties de toutes autre conclusions.

La greffière de juridiction

La Présidente