



POUVOIR JUDICIAIRE

C/20709/2012-2

CAPH/75/2015

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 8 MAI 2015**

Entre

**Monsieur A**\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_ Dubai, EMIRATS ARABES UNIS, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 9 octobre 2014 (JTPH/410/2014), comparant par M<sup>e</sup> Yvan JEANNERET, avocat, Etude Keppeler & Ass., rue Ferdinand-Hodler 15, case postale 360, 1211 Genève 17, en l'Étude duquel il fait élection de domicile,

d'une part,

et

**B**\_\_\_\_\_ **SA**, sise \_\_\_\_\_ (GE), intimée, comparant par M<sup>e</sup> Christian SCHILLY, avocat, Meyerlustenberger Lachenal, rue du Rhône 65, case postale 3199, 1211 Genève 3, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

---

**EN FAIT**

A. a. B\_\_\_\_\_ SA, dont le siège social se situe à \_\_\_\_\_ (GE), a pour but la fabrication de chocolats et de tous autres produits similaires et tout ce qui s'y rapporte.

b. A\_\_\_\_\_ a été engagé par B\_\_\_\_\_ SA en qualité de directeur commercial, membre du comité de direction, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2010 et ce pour une durée indéterminée. Le contrat de travail a été signé les 25 et 30 janvier 2010.

Le contrat de travail comportait une annexe relative au mode de rémunération de l'employé. La rémunération était composée d'une "partie fixe" (ch. A.1.) et d'une partie variable (ch. A.2 : "partie variable – bonus" et A.3 : "Partie variable – *long-term incentive*"). La partie fixe était fixée mensuellement à 14'500 fr. bruts et était versée treize fois l'an *pro rata temporis*. La "partie variable-bonus" du salaire était liée à l'atteinte d'objectifs spécifiques du budget et le total réalisable pour 2010 se chiffrait à 50'000 fr. Les objectifs et leur pondération seraient fixés conjointement à la prise de fonction et au partage du budget de 2010, selon les indicateurs usuels: ventes nettes, contributions marginales, *E.B.I.T.D.A.*, prévisions de *cash-flow*, objectifs personnels qualitatifs. Pour une entrée en fonction le 1<sup>er</sup> mars 2010, le total réalisable serait considéré à 75%, lié à une évaluation de performance sur objectifs du second semestre. En outre, le chiffre A.2 mentionnait que les bonus étaient librement consentis par l'employeur et que le collaborateur n'y aurait aucun droit notamment si les objectifs fixés par l'employeur n'étaient pas atteints. Pour la "partie variable – *long-term incentive*", l'employeur s'engageait à déterminer avec l'employé avant le 30 juin 2010 un système de rémunération variable additionnel lié à l'accroissement de la valeur de l'entreprise dans le temps. Cette partie variable était directement liée à l'établissement d'un business plan qui serait avalisé par l'actionnaire. Sous la lettre B « description de fonction et objectifs », il était précisé que les tâches liées à la fonction de directeur commercial, membre du comité de direction de l'entreprise étaient mentionnées dans une annexe.

c. Le 12 mars 2010, A\_\_\_\_\_ a signé une annexe au contrat de travail décrivant les fonctions du directeur des ventes de B\_\_\_\_\_ SA. Cette annexe indiquait notamment qu'il était exigé de l'employé d'avoir une excellente capacité à convaincre des individus ou des groupes, ainsi que de travailler dans une organisation et un modèle d'affaires qui évoluent. L'employé devait notamment développer la société et la stratégie commerciale, tant au regard des prix, des prévisions, que des relations avec la clientèle, mettre en œuvre la vente de détail intégrée: diriger le nouveau modèle (site \_\_\_\_\_ (...) ouverture de la boutique de Genève en 2010), gérer les partenaires commerciaux, trouver de nouvelles opportunités tant en Suisse qu'à l'étranger, gérer les ventes ainsi que l'équipe chargée de l'administration des ventes.

**d.** En date du 21 décembre 2010, A\_\_\_\_\_ a adressé un courrier électronique à C\_\_\_\_\_, son supérieur direct et directeur général de B\_\_\_\_\_ SA, ayant pour objet « modifications contractuelles ». A\_\_\_\_\_ souhaitait le rencontrer afin de discuter de certaines clauses de son contrat, notamment les clauses A.2 et A.3. Selon lui, toutes les données définitives n'avaient été ni fixées, ni validées lors de son entrée en fonction pour permettre une évaluation objective. En outre, il a indiqué qu'après son entrée en fonction, il avait compris que le budget 2010 était irréalisable.

**e.** Par courriel du 21 décembre 2010, C\_\_\_\_\_ a proposé à A\_\_\_\_\_ une entrevue le 6 janvier 2011 afin d'aborder ces sujets. Aucun document ni aucun témoignage ne fait état du contenu de cet entretien.

**f.** En novembre 2011, A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une évaluation de ses compétences par C\_\_\_\_\_ pour l'année 2011. Il ressort de cette évaluation que A\_\_\_\_\_ avait des difficultés d'adaptation aux enjeux et aux contraintes du poste, ainsi qu'une mauvaise gestion des collaborateurs. Sous la rubrique « compétences professionnelles (nécessaires pour le poste) », il était notamment relevé que A\_\_\_\_\_ avait des difficultés à aborder de nouveaux clients. Selon ledit rapport, A\_\_\_\_\_ ne répondait pas, de manière générale, aux objectifs globaux de sa fonction. A\_\_\_\_\_ n'a pas signé ce document.

**g.** Il ressort des comptes de pertes et profits de B\_\_\_\_\_ SA les éléments suivants: en 2008 la société avait réalisé un montant total des produits d'exploitation (ventes) de 7'393'051 fr. Ce chiffre a baissé à 6'157'520 fr. en 2009. En 2010 il a diminué à 4'857'609 et été au plus bas en 2011 lorsqu'il a atteint un montant de 3'644'930 fr. En 2012 les ventes ont augmenté et ont atteint un montant de 4'132'139 fr.

**h.** Par courrier du 20 décembre 2011, B\_\_\_\_\_ SA a résilié le contrat de travail de A\_\_\_\_\_ avec effet au 31 mars 2012 (terme ensuite reporté au 30 avril 2012 en raison d'un arrêt-maladie de l'employé). Cette décision était motivée par la situation économique de B\_\_\_\_\_ SA.

**i.** Le 5 février 2012, B\_\_\_\_\_ SA a établi un certificat de travail intermédiaire à l'intention de A\_\_\_\_\_, qui mentionne notamment que celui-ci avait toujours donné pleine et entière satisfaction dans l'accomplissement de ses fonctions, qu'il avait "*contribué de façon concrète au développement du nouveau modèle dans un contexte difficile lié à l'historique de l'entreprise et à l'environnement concurrentiel intense*".

**j.** Par courrier du 27 février 2012, adressé à B\_\_\_\_\_ SA, l'assurance juridique de A\_\_\_\_\_ a fait valoir que son assuré avait droit à une part variable de son salaire.

**k.** Par courrier du 13 mars 2012, B\_\_\_\_\_ SA a répondu à cette lettre en indiquant que les prétentions de A\_\_\_\_\_ n'étaient pas justifiées.

---

---

**l.** Par courrier du 21 juin 2012 adressé à B\_\_\_\_\_ SA, A\_\_\_\_\_, par l'intermédiaire de son conseil, a maintenu qu'il avait droit à une part variable de salaire. Dans cette perspective, il sollicitait tous les renseignements nécessaires relatifs à la part variable de son salaire tels que les bilans, les comptes de pertes et profits, les contrats conclus et tout autre document nécessaire.

**m.** Par courrier du 25 juillet 2012 adressé à B\_\_\_\_\_ SA, A\_\_\_\_\_ a relevé que son précédent courrier du 21 juin 2012 était resté sans réponse, et que par courrier du 8 août 2012, il impartissait à B\_\_\_\_\_ SA un délai au 17 août 2012 pour fournir les documents réclamés.

**B. a.** Par demande en paiement déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) le 14 février 2013, A\_\_\_\_\_ a conclu, préalablement, à ce que B\_\_\_\_\_ SA produise tous les documents utiles lui permettant de calculer la part variable de son salaire et principalement, au paiement de la somme totale brute de 104'167 fr. à titre de salaire variable, avec intérêts moratoires à 5% l'an à compter de différentes dates.

**b.** Par mémoire de réponse déposé le 26 septembre 2013 au greffe du Tribunal, B\_\_\_\_\_ SA a conclu au déboutement du demandeur, avec suite de frais et dépens.

A l'appui de sa réponse, B\_\_\_\_\_ SA a produit les bilans et les comptes de pertes et profits de la société pour les années 2009 à 2012.

**c.** A l'audience de débats d'instruction du 18 janvier 2014, les parties ont persisté dans leurs conclusions. A\_\_\_\_\_ a confirmé avoir reçu les bilans des années 2010, 2011 et 2012 ainsi que les rapports d'audit, mais souhaitait encore obtenir les budgets pour les mêmes années.

Le 14 mars 2014, B\_\_\_\_\_ SA a remis au Tribunal les budgets des années 2010, 2011 et 2012. Il ressort de ces documents qu'en 2010, un budget initial de 8 millions de francs de ventes avait été prévu, le résultat à la fin de l'exercice s'élevait à 4'857'609 fr. En 2011, le budget des ventes s'élevait à 8,6 millions de francs, le résultat annuel a été de 3'644'930 fr. En 2012, B\_\_\_\_\_ SA a budgété des ventes pour un montant de 6 millions de francs et a obtenu un résultat s'élevait à 4'132'139 fr.

**d.** Devant le Tribunal, A\_\_\_\_\_ a précisé que sa demande avait trait au chiffre A.2 de l'annexe de son contrat de travail « partie variable – bonus ». Il a affirmé que B\_\_\_\_\_ SA lui avait fait des propositions contractuelles d'un salaire fixe, d'un bonus, d'un intéressement à longue durée, et une prime exceptionnelle en cas de rupture des rapports de travail avant le 31 décembre 2014, afin de le convaincre de quitter Dubaï pour rejoindre Genève. Il avait même reçu la somme de 21'000 fr. pour faciliter le déménagement de sa famille de Dubaï à Genève. Il avait fait plusieurs fois la remarque que les objectifs fixés par B\_\_\_\_\_ SA sur la

---

nouvelle réorganisation de la gamme de produits, n'étaient pas réalisables, mais son avis n'avait pas été pris en compte. Les objectifs avaient dû être revus à plusieurs reprises, puisque la société n'arrivait pas à les atteindre.

B\_\_\_\_\_ SA, représentée par son administrateur et président, a précisé que les budgets provisionnels fournis le 14 mars 2014 au Tribunal correspondaient aux budgets prévus initialement et que les ventes correspondaient aux chiffres effectifs ressortant en fin d'année de comptabilité. La clause A.3 du contrat intitulée « partie variable – long-term incentive », correspondait à une prime liée à l'accroissement de valeur de la société. Les comptes annuels permettaient d'attester que la société était en perte, raison pour laquelle aucun bonus n'avait été versé.

**C.** Le Tribunal a entendu trois témoins.

**a.** D\_\_\_\_\_, ancien directeur financier chez B\_\_\_\_\_ SA a affirmé que les budgets provisionnels de B\_\_\_\_\_ SA n'étaient pas réalisables, puisque la société avait décidé de créer une nouvelle gamme de produits et de stopper l'ancienne production sans même que la nouvelle gamme ne soit disponible. Considérant les budgets surévalués, A\_\_\_\_\_ s'était manifesté avec virulence lors de leur présentation. A\_\_\_\_\_ avait fait des propositions pour maintenir un niveau de vente correct, mais celles-ci n'avaient jamais été suivies par B\_\_\_\_\_ SA.

**b.** E\_\_\_\_\_, employé d'un des actionnaires de B\_\_\_\_\_ SA, a affirmé s'être rendu environ dix fois par année dans la société pour se faire présenter les budgets et les résultats et discuter de l'orientation stratégique de la société. Les résultats réalisés entre 2010 et 2012 avaient été bien en deçà des budgets validés par l'actionnariat. Les explications données aux actionnaires à ce revers avaient été que la nouvelle gamme de produits n'était pas à la hauteur de l'ancienne, que la société avait des difficultés à ouvrir de nouveaux points de vente et que le taux de change était défavorable à l'exportation de produits. E\_\_\_\_\_ a expliqué avoir rencontré A\_\_\_\_\_ à plusieurs reprises lorsqu'il se rendait dans les locaux de la société. A l'époque où ce dernier était directeur commercial de la société, les chiffres d'affaires avaient baissé. Des points de vente adéquats n'avaient pas été ouverts quand bien même la société ne faisait pas encore face à des problèmes de production et que le problème de changement de gamme de produits n'avait duré que trois mois. Dans les deux ou trois mois qui avaient suivi le départ de A\_\_\_\_\_, il avait constaté une augmentation du chiffre d'affaires. Selon lui, les mauvais résultats de la société entre 2010 et 2012 tenaient au fait que A\_\_\_\_\_ n'avait pas su représenter la société auprès d'une nouvelle clientèle et même de l'ancienne, puisque le marché japonais, qui représentait un chiffre d'environ 200'000 fr. par année, avait été perdu.

**c.** C\_\_\_\_\_, ancien directeur général de B\_\_\_\_\_ SA, a affirmé s'être chargé de l'engagement de A\_\_\_\_\_. En fin d'année, il prenait la décision de l'attribution des

---

bonus, en fonction de la réalisation ou non des objectifs. Pour les années 2010 et 2011, la société n'avait pas atteint les objectifs fixés par l'actionnaire, raison pour laquelle aucun bonus n'avait été versé aux dirigeants de la société. Selon lui, la faute ne pouvait pas être entièrement attribuée à A\_\_\_\_\_, mais celui-ci avait sa part de responsabilité, puisqu'il avait mal prospecté la clientèle cible de la société et avait échoué à la réorganisation de son équipe. A\_\_\_\_\_ n'avait pas réalisé les objectifs qui avaient été établis d'un commun accord. Il n'avait notamment pas amené les nouveaux clients que la société espérait. Il n'avait pas non plus formé son équipe pour qu'elle soit optimale. Lorsque A\_\_\_\_\_ a commencé à travailler pour B\_\_\_\_\_ SA, il savait qu'il était devant un challenge et qu'une nouvelle gamme allait être créée, avec les difficultés que cela pouvait comporter.

- D.** Par jugement du 9 octobre 2014, notifié à A\_\_\_\_\_ le lendemain, le Tribunal a débouté A\_\_\_\_\_ de sa demande (ch. 2), débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 3), arrêté les frais judiciaires à l'040 fr. (ch. 4), mis ces frais à la charge de A\_\_\_\_\_ (ch. 5) et les a compensés avec l'avance du même montant effectuée par celui-ci (ch. 6).

Le Tribunal a retenu en substance que A\_\_\_\_\_ n'avait pas atteint les objectifs qualitatifs personnels requis du poste, de sorte qu'il ne pouvait pas obtenir la part variable du salaire prévu dans son contrat de travail.

- E. a.** Par acte déposé le 10 novembre 2014 au greffe de la Cour de justice (ci-après: la Cour), A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, dont il sollicite l'annulation. Il conclut préalablement à ce que soient produits les bilans, comptes de pertes et profits, contrats conclus, budgets, ventes nettes, contributions marginales, *E.B.I.T.D.A.*, prévisions de *cash-flow* pour les années 2010-2011 et 2012, à défaut, à ce qu'un expert soit désigné, chargé de prendre connaissance des documents susvisés. Il conclut principalement à ce que B\_\_\_\_\_ SA soit condamnée au paiement des sommes suivantes: 37'500 fr. brut avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2010 à titre de rémunération variable pour l'année 2010; 50'000 fr. brut avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2011 à titre de rémunération variable pour l'année 2011; 16'667 fr. brut avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 avril 2012 à titre de rémunération variable pour l'année 2012.
- b.** Par réponse expédiée le 16 janvier 2015 au greffe de la Cour, B\_\_\_\_\_ SA conclut à ce que A\_\_\_\_\_ soit débouté de toutes ses conclusions et à ce que le jugement de première instance soit confirmé.
- c.** Par avis de la Cour du 12 février 2015, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

---

## EN DROIT

1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins.

La valeur litigieuse était de 104'167 fr. devant l'instance précédente, de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, l'appel, qui respecte les dispositions légales précitées, est recevable.

2. La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, n. 2314 et 2416) dans les limites posées par la maxime des débats (art.55 al.1 CPC) et de disposition (art. 58 al.1 CPC) applicables à la présente cause, laquelle est régie par la procédure ordinaire (art. 243 al.1 a contrario CPC), dans la mesure où elle porte sur une cause dont la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 fr.
3. L'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir recueilli les éléments nécessaires avant de juger le litige et sollicite à nouveau la production des pièces permettant le calcul de la part variable de son salaire, soit notamment les bilans, les comptes de pertes et profits, les contrats conclus, les budgets, les ventes nettes, les contributions marginales, l'indicateur EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization*, soit les revenus avant soustraction des intérêts, impôts, dotations aux amortissements et provisions sur immobilisations) les prévisions de cash-flow pour les années de 2010 à 2012. Il soutient que les pièces produites ne comprendraient pas les critères précis en fonction desquels la part variable de son salaire était contractuellement due et qu'un tableau ne serait pas révisé.

**3.1** Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. accorde aux parties le droit de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à leur détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves et de se déterminer à leur propos (ATF 136 I 265 consid. 3.2, 135 II 286 consid. 5.1, 129 II 497 consid. 2.2). Cette garantie inclut le droit à l'administration des preuves valablement offertes, à moins que le fait à prouver ne soit dépourvu de pertinence ou que la preuve apparaisse manifestement inapte à la révélation de la vérité. Par ailleurs, le juge est autorisé à effectuer une appréciation anticipée des preuves déjà disponibles et, s'il peut admettre de façon exempte d'arbitraire qu'une preuve supplémentaire offerte par une partie serait impropre à ébranler sa conviction, refuser d'administrer cette preuve (ATF 136 I 229 consid. 5.3, 131 I 153 consid. 3, 130 II

---

425 consid. 2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_481/2013 du 26 mars 2013 consid. 3.2.1.1).

**3.2** En l'espèce, le Tribunal a considéré que les pièces fournies, à savoir le contrat de travail, les bilans et les comptes de pertes et profits de la société pour les années 2009 à 2012, ainsi que les budgets pour les années 2010 à 2012 étaient suffisants pour trancher la question qui lui était soumise. Les bilans et les comptes de pertes et profits versés contiennent en effet, comme le relève l'intimée dans sa réponse, les chiffres des ventes nettes sous la rubrique "*total produits d'exploitation*", l'indicateur EBITDA figure sous le poste "*résultat d'exploitation avant intérêts, impôts et amortissements*", l'indicateur prévisions de cash-flow est également présent dans les bilans sous le poste "*Fonds étrangers à long terme*". Enfin la contribution marginale se calcule en soustrayant "*le coût des matières premières et produits semi-finis*", le coût des "*emballages*" et les "*frais de personnel*" au poste "*Total produits d'exploitation*".

Par ailleurs, l'argument de l'appelant consistant à dire que le Tribunal a violé le droit à la preuve parce qu'il n'a pas requis que le tableau des budgets (pièce 9 intimée) soit révisé par un organe de contrôle, tombe à faux. En effet, on ne discerne pas, et l'appelante ne le précise pas, quelle règle commanderait que les budgets des entreprises fassent l'objet d'un contrôle particulier.

Il résulte de ce qui précède que le Tribunal était en possession de tous les éléments cités dans l'annexe au contrat de travail, à l'exception de l'indicateur des objectifs personnels (lesquels seront examinés au point suivant), de sorte qu'en rejetant les réquisitions de preuves, il n'a pas violé le droit de l'appelant. La situation n'est pas différente en appel, si bien qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la conclusion préparatoire de l'appelant.

- 4.** L'appelant fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'il n'avait pas droit à la part variable de son salaire prévue par l'annexe du contrat de travail.

**4.1** Selon l'art. 322a CO, si, en vertu du contrat, le travailleur a droit à une part du bénéfice ou du chiffre d'affaires ou participe d'une autre manière au résultat de l'exploitation, cette part est calculée sur la base du résultat de l'exercice annuel, déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus.

L'allocation, par l'employeur, d'une rémunération variable à son employé, a généralement pour but d'inciter ce dernier à améliorer sa prestation et à atteindre des objectifs prédéterminés (DANTHE, op. cit., n° 17 ad art. 332 CO).

**4.1.1** Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi (art. 322d CO).

---

La gratification (art. 322d CO) est une rétribution spéciale. Elle se distingue du salaire (art. 322 CO) par le fait qu'elle s'ajoute à celui-ci et dépend toujours, dans une certaine mesure, de la volonté de l'employeur. Tel est le cas si ce dernier dispose, au moins au stade de la fixation du montant, d'un pouvoir d'appréciation (ATF 139 III 155 consid. 3.1 = JdT 2013 I 372).

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'affaire) 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. Ce type de rémunération ne constitue pas une gratification, mais un salaire (DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, n° 17-18 ad art. 332d CO).

**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 inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO). La recherche de la commune et réelle intention des parties s'effectue notamment sur la base d'indices (arrêt du Tribunal fédéral du 22 septembre 1999 consid. 1c = SJ 2000 I 305). Constituent de tels indices, les circonstances survenues postérieurement à la conclusion du contrat, notamment le comportement des parties (ATF 132 III 626 consid. 3.1; ATF 118 II 365 consid. 1; arrêt du Tribunal fédéral 4C.484/1994 consid. 3a = SJ 1996 p. 549). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si leur volonté intime diverge, le juge doit interpréter les déclarations faites et les comportements selon la théorie de la confiance; il doit donc rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1).

**4.2** En l'espèce, l'annexe au contrat de travail relative à la rémunération basait les objectifs donnant droit au versement de la part variable du salaire sur différents observateurs économiques ainsi que sur les performances personnelles de l'appelant.

Les objectifs personnels qualitatifs de l'appelant étaient précisés dans une annexe au contrat, signée par celui-ci le 12 mars 2010. Cette annexe était claire quant aux objectifs du poste, qui consistaient notamment à développer la société ainsi que la stratégie commerciale, à mettre en œuvre la vente de détail avec le "nouveau modèle" et à développer les canaux de distribution non intégrés. Contrairement à l'avis de l'employé, le document en question semble avoir été rédigé spécifiquement pour son poste puisqu'il est notamment fait mention à la boutique de Genève ouverte en 2010.

Il résulte des éléments précités que la rémunération variable prévue par le contrat devait être payée si les objectifs étaient atteints.

Le contrat de travail prévoyait que les objectifs devaient être définis d'un commun accord, par rapport au budget, au moins pour 2010. Or, les objectifs n'ont été ni fixés en 2010, ni par la suite. Il n'apparaît cependant pas que l'employeur ait empêché l'avènement d'une condition au mépris des règles de la bonne foi (art. 156 CO). En effet, l'appelant ne s'est plaint qu'à une reprise, en décembre 2010, de ce que ses objectifs n'avaient pas été fixés et une réunion entre l'appelant et son supérieur hiérarchique a eu lieu le 6 janvier 2011 pour discuter de ce sujet.

Les parties semblent, par la suite, s'être accordées sur le fait que les objectifs économiques devaient être considérés comme atteints si les budgets annuels des ventes l'étaient. Or, il apparaît que ces budgets n'ont jamais été atteints. Même en supposant que lesdits budgets étaient irréalistes, il n'en est pas moins constant que les ventes ont accusé une baisse importante alors que l'employé était en poste, poste dont le but était précisément de développer les ventes de l'entreprise.

On ne saurait dans ces conditions admettre que les objectifs économiques donnant droit au bonus étaient atteints pour les années 2010 et 2011.

En 2012, les ventes ont certes augmenté par rapport à 2011 mais n'ont toujours pas atteint l'objectif budgété qui ne semble pas être irréaliste et dont la non-réalisation ne peut pas être expliquée par les problèmes liés au changement de gamme de produits en 2010. Pour ces motifs déjà, l'appelant n'aurait pas droit à la rémunération variable. En outre, le témoin E\_\_\_\_\_ a déclaré que ce n'est que quelques mois après le départ de l'appelant qu'une hausse des ventes a pu être constatée. Aucun élément du dossier ne permet de remettre en cause ce témoignage. Il apparaît donc que la hausse des ventes en 2012 ne peut pas être attribuée à l'appelant qui n'a travaillé que les quatre premiers mois de l'année. Vu ces éléments, les objectifs économiques n'ont non plus pas été atteints en 2012 et l'appelant ne peut prétendre au versement de la rémunération variable prévue par l'annexe à son contrat de travail.

Par surcroît de moyens, on relèvera que les objectifs qualitatifs personnels tels que définis dans la deuxième annexe au contrat de travail, n'ont pas été atteints. En effet, l'évaluation annuelle de l'appelant pour l'année 2011 n'était pas bonne. Il ressort de celle-ci que l'appelant avait des difficultés d'adaptation aux enjeux et au contexte, le management des collaborateurs a été jugé mauvais et l'appelant ne répondait pas entièrement aux objectifs globaux de sa fonction. S'agissant particulièrement de ses compétences professionnelles nécessaires et requises pour le poste, il apparaît que l'appelant avait des difficultés à aborder des nouveaux circuits et clients. L'appelant affirme que cette évaluation aurait été biaisée du fait des mauvaises relations qu'il entretenait avec l'auteur de celui-ci, C\_\_\_\_\_. Or, ainsi que cela résulte des déclarations du précité, celui-ci était capable de nuancer

son opinion, et l'appelant, qui affirme n'avoir pas contresigné le document pour marquer son opposition, n'a pas clairement exprimé son désaccord par la suite, à teneur du dossier.

Les témoignages recueillis permettent, au demeurant, de corroborer cette évaluation:

Le témoin E\_\_\_\_\_, a reproché sans détours à l'appelant les mauvais résultats économiques de la société entre 2010 et 2011; peu importe, contrairement à l'avis de l'appelant, que ce témoin n'ait pas été à Genève, s'agissant de l'analyse de chiffres.

Le témoin C\_\_\_\_\_, bien que faisant reposer la baisse des ventes sur l'ensemble de l'équipe dirigeante, a néanmoins déclaré que l'appelant avait sa part de responsabilité dans les mauvais résultats de l'entreprise car il avait mal évalué la clientèle prospectée et l'engagement que cela impliquait auprès de l'entreprise ainsi que la réorganisation de l'équipe.

Enfin, le témoin D\_\_\_\_\_ ne s'est pas prononcé sur la qualité du travail de l'appelant. Celui-ci avait uniquement critiqué l'évaluation des budgets annuels de la société qui selon lui étaient irréalisables.

Certes, le contenu du certificat de travail du 5 février 2012 apparaît en relative contradiction avec ce qui précède. Cependant, ce document, à la rédaction peu précise, est par nature libellé de manière favorable à l'employé, sauf circonstances particulières (tel un licenciement avec effet immédiat) non alléguées en l'espèce, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y accorder complet crédit.

La Cour considère à la lumière des éléments susmentionnés et à l'instar des premiers juges, que l'appelant n'a pas droit à la part variable de son salaire. Le jugement de première instance sera dès lors confirmé.

5. Les frais judiciaires d'appel, arrêtés à 1'000 fr. seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 95 et 106 al. 1 CPC; art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais en matière civile, RTFMC - E 1 05.10).

Les frais seront compensés par l'avance effectuée par l'appelant qui reste acquise à l'état de Genève.

Il ne sera pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS,  
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :**

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel interjeté le 10 novembre 2014 par A\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/410/2014 rendu le 9 octobre 2014 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/20709/2012-2.

**Au fond :**

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Arrête les frais judiciaires à l'000 fr.

Les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance effectuée par celui-ci qui reste acquise à l'état de Genève.

**Siégeant :**

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Vincent CANONICA, juge employeur, Monsieur Kasum VELII, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

**Indication des voies de recours et valeur litigieuse :**

*Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.*

*Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.*

**Valeur litigieuse** des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.