

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/22368/2008-1

CAPH/221/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 28 DECEMBRE 2015

Entre

A_____, sise _____, (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 17 février 2015, comparant par le Service d'Assistance Juridique et Conseils (SAJEC) de la Fédération des Entreprises Romandes (FER) Genève, rue de Saint-Jean 98, case postale 5278, 1211 Genève 11,

et

Monsieur B_____, domicilié _____, France, intimé, comparant par M^e Anne SONNEX KYD, avocate, rue de la Coulouvrenière 29, case postale 5710, 1211 Genève 11, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 28 décembre 2015.

EN FAIT

A. a. Par jugement TRPH/30/2015 du 17 février 2015, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ à verser à son ancien employé, B_____, la somme brute de 228'928 fr. 25, soit 62'384 fr. 25 à titre de bonus pour les années 2007 et 2008 et 166'544 fr. à titre de rémunération d'heures supplémentaires, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2008 (ch. 2 du dispositif) et a invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3). Il a également condamné A_____ à verser à B_____ une indemnité pour tort moral de 5'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2008 (ch. 4). Enfin, il a dit qu'aucun frais judiciaire n'était perçu (ch. 5) et a débouté B_____ de ses autres prétentions en paiement à l'égard de A_____ (ch. 6).

b. Par acte expédié le 20 mars 2015 au greffe de la Cour de justice, A_____ a formé appel contre ce jugement, dont elle a demandé l'annulation des chiffres 2, 3 et 4 de son dispositif. Elle a conclu, principalement, au déboutement de B_____ de l'ensemble de ses prétentions financières, subsidiairement au renvoi de la cause au Tribunal des prud'hommes pour qu'il complète l'état de fait et statue à nouveau sur les points contestés du jugement entrepris, B_____ devant être condamné aux frais judiciaires et dépens de la procédure.

c. Aux termes de son mémoire de réponse, B_____ a conclu au rejet de l'appel et à la condamnation de A_____ aux frais judiciaires et dépens de la procédure.

d. A_____ a répliqué, indiquant persister dans les termes et conclusions de son mémoire d'appel.

B_____ n'a pas dupliqué.

e. Par plis séparés du 8 juillet 2015, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

B. a. A_____ est une société anonyme qui a pour but la centralisation et le développement des activités commerciales du groupe C_____ et des activités financières y afférentes. Son siège se situe à _____. Elle dispose d'une succursale à _____ (anciennement à _____) inscrite au Registre du commerce du canton de Genève depuis le _____ 1996.

A_____ possède également une filiale en France, soit C_____ SA, dont le siège se situe à _____.

b. Par contrat de travail du 5 décembre 1994, C_____ SA a engagé B_____, né le _____ 1943, en qualité de "*Marketing Manager*" pour travailler sur son site de

_____ (France). Ce contrat, d'une durée indéterminée, a débuté le 1^{er} janvier 1995.

c. Le 1^{er} juillet 1999, B_____ et A_____ ont signé, à _____, un document intitulé "*avenant au contrat de travail français*", prévoyant le transfert, dès le 1^{er} juillet 1999 et pour une durée indéterminée, de B_____ au sein de la succursale genevoise de A_____ afin d'y exercer la fonction de "*Manager Product Marketing Region 5*". Le salaire a été fixé à 180'000 fr. brut par an, versé à raison de douze mensualités, auquel s'ajoutaient une participation mensuelle aux frais de repas de 300 fr. et une prise en charge, à raison de la moitié, des primes d'assurance-maladie de l'employé et de sa famille. En 2008, le salaire mensuel brut de B_____ s'est élevé à 17'978 fr. 10.

La clause 3 de l'avenant prévoyait une durée de travail hebdomadaire de quarante heures, les horaires et jours de travail étant fixés par A_____ en fonction des "*nécessités de la marche des affaires et des particularités locales*".

A teneur de la clause 8 de l'avenant, B_____ avait droit à 25 jours de congé payés par année civile, auxquels s'ajoutaient les congés liés à l'ancienneté.

Enfin, l'avenant mentionnait, à sa clause 11, que les rapports entre les parties demeuraient régis par le droit français et par le contrat de travail initial, dont l'avenant constituait "*un accessoire et un complément*" et que, pour les aspects non prévus, les parties s'en remettaient "*aux prescriptions légales applicables en la matière*".

En appel, les parties ne contestent pas que, comme l'a retenu le Tribunal des prud'hommes, l'avenant concerné, malgré son appellation, constituait un contrat de travail distinct de celui conclu avec C_____ SA en 1994.

d. Le groupe C_____ disposait d'un règlement du personnel en vigueur depuis le mois de novembre 1997 (ci-après : le Règlement du personnel 1997) dont il n'est pas contesté qu'il s'appliquait aux rapports de travail liant les parties. L'art. 10 de ce règlement rappelait que le temps normal hebdomadaire de travail était fixé à quarante heures et indiquait que si une certaine flexibilité était admise pour l'accomplissement des 8 heures de travail journalières exigées, la présence des employés était toutefois requise de 9h à 12h et de 14h à 17h. Il précisait que cet horaire officiel pouvait varier pour les employés qui avaient obtenu l'approbation de leur supérieur ainsi que du département des ressources humaines.

Ce règlement a été remplacé par un nouveau règlement en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2005 (ci-après : le Règlement du personnel 2005). L'article 10 précité a été maintenu sous l'article 11.1 de la nouvelle version et complété par un article 11.2 intitulé "*heures supplémentaires (pour le personnel ne faisant pas partie de la haute direction [for non Top Management])*". Cet article prévoyait que

toute heure supplémentaire devait être autorisée par un supérieur ou, si ceci n'était techniquement pas possible, être portée à la connaissance du supérieur direct dans les vingt-quatre heures pour approbation. Les heures supplémentaires autorisées ou approuvées pouvaient être compensées par des congés de même durée. Si exceptionnellement ces heures étaient rémunérées, elles l'étaient à hauteur de 100% du tarif-horaire. La compensation des heures supplémentaires devait être communiquée au département des ressources humaines mensuellement et une liste détaillée des heures supplémentaires effectuées et des heures supplémentaires compensées par un congé devait être soumise au département des ressources humaines mensuellement également.

Le Règlement du personnel 2005 contenait en outre un nouvel article 12.2 intitulé "retraite" stipulant que le contrat de travail prenait automatiquement fin au plus tard au moment où l'employé atteignait l'âge de la retraite en Suisse.

e. Le groupe C_____ a mis en place, à compter du 1^{er} janvier 1999, une procédure intitulée "*Programme d'Encouragement pour les Cadres de l'Entreprise*" (ci-après : EIP) applicable à toutes les entités du groupe dans le monde. A teneur de cette procédure (ci-après : la Procédure EIP 1999), les cadres considérés comme "*collaborateurs clés*" – dont B_____ faisait partie – bénéficiaient du EIP et avaient droit à un bonus annuel si les performances de toute l'entreprise le permettaient. L'attribution de ce bonus était liée à la performance individuelle résultant de la réalisation des objectifs fixés. En principe, tous les cadres de l'équipe de direction (premier niveau) étaient membres du EIP. Les autres cadres étaient acceptés comme membres à condition d'être "*cadre rattaché à l'équipe de direction (deuxième niveau)*" et d'avoir une position équivalente ou supérieure au grade 19.

Aux termes des articles 4.3., 4.4. et 5.2 de la Procédure EIP 1999, les objectifs étaient définis par l'utilisation d'un formulaire annexé à la procédure. Ils devaient être fixés dans un délai de trois mois suivant l'acceptation du budget et, en tous cas, avant la fin du mois de février de l'année en cours. En pratique, quatre à six objectifs étaient choisis et discutés entre le cadre et son supérieur. Ils étaient ensuite pondérés et chiffrés. Le nombre total de points pondérés, divisé par 400 et multiplié par le taux maximum du bonus applicable, donnait le bonus à payer. Celui-ci pouvait ensuite être réduit de 20%, 35% ou 50% en fonction de la proportion dans laquelle les objectifs financiers de la société relatifs au résultat d'exploitation avaient été atteints. Le Vice-président des ressources humaines devait, au mois de février de l'année concernée, fixer les proportions à partir desquelles lesdites réductions s'appliquaient. Au cas où le budget devait être révisé durant l'année en cours, les objectifs fixés n'étaient pas ajustés. L'article 5.3 stipulait que l'évaluation des performances relatives aux objectifs définis était effectuée après la clôture des comptes de l'année et, en tout cas, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les résultats étaient enregistrés sur le

formulaire de définition des objectifs. La détermination du bonus était ensuite effectuée par le département local des ressources humaines et son montant était calculé sur le salaire moyen de l'année précédente. Le bonus était habituellement versé en avril.

Selon le témoin D_____, la procédure EIP 1999 avait une durée de validité de 7 ans. Il pouvait toutefois s'écouler plusieurs mois avant l'édition d'une nouvelle procédure.

Le 1^{er} janvier 2008, le groupe C_____ a mis en place une nouvelle procédure EIP, effective dès cette date (ci-après : la Procédure EIP 2008). Cette nouvelle procédure prévoyait que si les objectifs de la société concernant le résultat d'exploitation n'avaient pas été atteints, le taux applicable à chacun des collaborateurs pour l'attribution du bonus était divisé par deux (article 5.3). A teneur des témoignages recueillis, cette clause s'appliquait déjà avant 2008. Elle avait été appliquée pour le calcul du bonus de l'année 2007 (témoins D_____ et E_____).

La Procédure EIP 2008 contenait également des nouveautés à son article 6.3. Ainsi, le cadre devait toujours être employé par l'entreprise au moment de la clôture formelle des comptes (soit au cours du premier trimestre de l'année suivante) afin d'être éligible pour le paiement du bonus de l'année. En cas de départ à la retraite, la continuité de l'emploi n'était en revanche pas requise. Le paiement pouvait être fait au *pro rata* dans le cas d'un employé intégrant la procédure EIP au cours de l'année ou qui partait à la retraite durant l'année.

f. Il ressort des témoignages des employés de A_____ qu'en pratique les objectifs du collaborateur étaient fixés en début d'année d'entente entre celui-ci et son supérieur (témoins F_____ et D_____), en fonction d'un certain nombre de périmètres, qui correspondaient à des tâches à exécuter (témoin E_____). En cours d'année, il pouvait arriver qu'un périmètre change. Dans ce cas, les objectifs étaient modifiés après discussion avec le collaborateur. Il était très rare que celui-ci s'oppose à la modification (témoin E_____). Si une divergence surgissait au sujet de l'atteinte des objectifs fixés, le supérieur hiérarchique avait le dernier mot (témoin D_____).

Les objectifs de la société étaient, quant à eux, fixés par cette dernière en ligne avec la stratégie mise en place par les actionnaires. Il y avait un facteur d'ajustement qui permettait à la société de diminuer les bonus en fonction des résultats de la société elle-même (témoin F_____). L'intégralité du bonus était payée pour autant que les objectifs de la société fussent atteints. S'ils ne l'étaient pas, le bonus était réduit de moitié (témoin D_____).

En 2007, comme la société n'avait pas atteint ses objectifs, tous les collaborateurs de "job grade" 18 et plus avaient vu leur bonus diminuer de moitié (témoins

E_____ et D_____). Après 2007, de telles diminutions avaient également eu lieu à plusieurs reprises (témoin D_____). Un employé a ainsi déclaré qu'à son souvenir, il avait, en 2007 et 2008, perçu la moitié de son bonus (témoin F_____). Il n'a en revanche pas pu être précisé s'il y avait eu des diminutions de bonus avant 2007 en raison des résultats de la société (témoin D_____).

g. B_____ a commencé son emploi au sein de la succursale genevoise de A_____ le 1^{er} août 1999. Il a alors déplacé son lieu de résidence habituelle, précédemment situé en France, à _____ dans le canton de Vaud.

B_____ était chargé du "*support produit*" pour la zone commerciale appelée "*Région 5*", c'est-à-dire l'Amérique du Sud, l'Europe de l'Est, l'Afrique ainsi que le Proche et le Moyen Orient jusqu'à l'Inde. Dès 2001, il avait acquis le "*job grade*" 18. Il était alors devenu membre de l'EIP et avait perçu le bonus prévu par cette procédure. En 2004, il avait obtenu le titre de "*Directeur de la Qualité*". Selon ses dires, son "*job grade*" était demeuré inchangé. Son travail consistait à surveiller la mise en place des procédures, les interfaces avec les clients lorsqu'il y avait des problèmes de qualité ou de produit et à préparer les audits de certification ISO 9000. De son point de vue, il n'était toutefois pas un "*cadre dirigeant*". Outre que son salaire et son "*job grade*" étaient loin des maximums de l'entreprise, il n'avait aucune autorité décisionnelle. Il pouvait seulement donner des recommandations, notamment pour remédier à d'éventuels problèmes de qualité. Il avait en revanche une autonomie budgétaire en ce sens qu'il recevait un budget et devait en dépenser le moins possible, ce qui influençait le montant de son bonus.

B_____ était, dans le cadre de son activité professionnelle, régulièrement amené à effectuer des voyages, tant en Europe que hors Europe. Les déplacements avaient parfois lieu les week-ends, la nuit ou durant des jours fériés. Il proposait les voyages qu'il voulait effectuer. Compte tenu de son âge, il était autorisé à voyager en classe affaires sur les longs vols. Les autres vols étaient effectués en classe économique. Il devait pour chacun de ces voyages requérir l'autorisation préalable de A_____, qu'il sollicitait via une "*Travel Autorisation Request*" (demande d'autorisation de voyage). A ses dires, lorsqu'il partait en voyage l'après-midi, il venait travailler au bureau le matin. De même, lorsqu'il rentrait d'un voyage en cours de journée, il retournait travailler et ce même s'il revenait à 17h.

B_____ a expliqué qu'il avait pris deux ou trois fois une demi-journée de repos à la suite d'un voyage car il était fatigué. C'était toutefois exceptionnel. Il lui était arrivé, en 2003, de demander à son supérieur des jours de repos suite à ses voyages. Celui-ci les lui avait accordés, tout en précisant que cela ne se faisait pas. Il avait donc arrêté de les demander, sauf lorsqu'il était vraiment très fatigué.

B_____ avait un horaire flexible, "*avec un horaire type à faire soit environ 8 heures par jour*". Il organisait librement son temps de travail. Il décidait du lieu et

de la date de ses voyages ainsi que de l'heure de ses rendez-vous (témoins F_____, E_____, D_____ et G_____). Lorsqu'il n'était pas en déplacement, il arrivait au travail entre 8h30 et 9h15 et repartait entre 18h et 19h. A l'heure du repas de midi, il prenait une pause de trente à quarante-cinq minutes (témoin G_____).

De 2001 à 2006, B_____ a, en tant que membre de l'EIP, bénéficié d'un bonus en reconnaissance de sa performance réalisée durant l'exercice précédent, d'un montant allant de 12.6% à 30% de son salaire annuel brut selon les années (12.6% en 2001, 30% en 2002, 21% en 2003, 30% en 2004, 22.9% en 2005 et 25.41% en 2006). Les bonus perçus en 2001 et 2003 ont fait l'objet d'une réduction de 50%, respectivement de 20%, car les objectifs financiers de A_____ n'avaient pas été atteints.

h. Le 16 avril 2007, B_____ et son supérieur hiérarchique direct, E_____, ont fixé et accepté, par l'apposition de leur signature sur le formulaire idoine, les neuf objectifs suivants pour l'employé, pour l'année 2007 :

- 1) Lancement du programme "*Sustainable Excellence*" et formation QEM en nombre de sites couverts (liés aux dépenses) ; objectif : 12 sites ou plus ;
- 2) Certification ISO/TS ; objectif : 1 non-conformité mineure au maximum ;
- 3) Déploiement du plan d'audit SOC, Sécurité et ISO par nombre de sites ; objectif : 12 sites ou plus ;
- 4) Clients non confirmés en pourcent des ECC (External Clients Complaints/plaintes de clients externes) ; objectif : moins de 30% ;
- 5) Temps de cycle total pour les "*items*" terminés ; objectif : moins de 17 jours ;
- 6) E-formation CR (responsabilité d'entreprise) en pourcent de la population et des sites concernés ; objectif : 90% ou plus ;
- 7) Déploiement de la formation QEM en pourcent de la population et des sites concernés ; objectif : 90% ou plus ;
- 8) Facturation de la région (tous clients sauf _____) : objectif : USD 354'000'000.- ;
- 9) Dépenses, voyages ; objectif T1 : USD 120'000.-/ objectif T2 : USD 100'000.-.

Chacun des 8 premiers objectifs comptait pour 40 points, soit 10% des 400 points pouvant être obtenus pour atteindre le bonus maximum. Le neuvième objectif, intitulé "*dépenses*", valait 80 points, équivalent à 20% de la totalité des points possibles.

Le formulaire précisait que B_____ pouvait prétendre à un bonus maximum d'un montant équivalant à 30% de son salaire annuel brut.

i. Par courriel du 6 février 2008, B_____ a communiqué les résultats de ses objectifs 2007 à ses supérieurs respectivement hiérarchique et fonctionnel, soit E_____ et H_____, au moyen du formulaire idoine complété ainsi que d'explications écrites et de pièces justificatives. Il s'attribuait 389 points sur les 400 existants, estimant avoir atteint le premier et le troisième objectif en couvrant douze sites, le deuxième en passant la certification ISO/TS avec zéro non-conformité, le quatrième en ayant eu 26% de clients non confirmés, le sixième en déployant la formation à 89.7% des employés concernés et le septième en déployant la formation QEM à 89.2% des employés concernés. Le résultat était donc de 40 points pour chacun de ces objectifs. Il estimait également avoir atteint le neuvième objectif en ayant dépensé USD 100'000.- "*en T1*" et USD 35'000.- "*en T2*" et comptabilisait ainsi un résultat de 80 points. Quant au cinquième objectif, il arrêta son résultat à 30 points au lieu des 40 points maximum pour cet objectif, ayant utilisé un temps de cycle total de 18 jours pour les "*items*" terminés. S'agissant du huitième objectif, il retenait un résultat de 39 points, la facturation s'étant élevée à USD 401'000'000.- au lieu des USD 354'000'000.- demandés. Il estimait donc avoir droit à un bonus d'un montant équivalant à 29.2% de son salaire annuel brut de 2007.

j. Par courriel du 19 février 2008, D_____, vice-président du département des ressources humaines monde au sein du groupe C_____, a informé les managers de A_____ du fait que le seuil minimum pour le paiement intégral de l'EIP n'avait pas été atteint et qu'il en résultait que l'EIP serait payé à hauteur de 50% du taux résultant du critère de performance de chaque collaborateur.

Ultérieurement, il a précisé que le résultat d'exploitation avait été de 208 millions pour le premier semestre de l'année 2007 et de 476 millions pour le second alors que l'objectif était de 230 millions, respectivement de 488 millions.

Après réception de cette information, E_____ a remis à B_____ pour signature le formulaire de ses objectifs 2007. Il ressortait de ce document que le poids de chacun des objectifs avait été modifié en ce sens qu'un poids de 11.25% (soit 45 points) était attribué à chacun des huit premiers objectifs et que le poids de l'objectif "*dépense*" était réduit à 10% (soit 40 points). En outre, E_____ attribuait 332 points à B_____ sur les 400 existants. S'il estimait que l'employé avait atteint cinq de ses objectifs (les deuxième, troisième, sixième, septième et neuvième) et partageait son avis sur le résultat du cinquième objectif, il considérait en revanche que les premier, quatrième et huitième objectifs n'avaient été atteints qu'en partie. Il mentionnait ainsi neuf sites couverts pour le premier objectif au lieu des douze sites retenus par B_____, un pourcentage de 36% pour le quatrième objectif au lieu des 26% indiqués par l'employé et un montant de

USD 356'400'000.- pour le huitième objectif. Sur cette base et divisant par deux le pourcentage finalement atteint conformément aux directives contenues dans le courriel précité, E_____ retenait que le montant dû à B_____ à titre de bonus pour l'année 2007 équivalait à 12.5 % de son salaire annuel brut.

Entendu en qualité de témoin, E_____ a expliqué avoir considéré que les points proposés par B_____ étaient soit trop haut ou trop bas et, le périmètre ayant évolué, il avait estimé que le total des évaluations était de 332. Il s'agissait d'un très bon résultat. En général dans son secteur, les collaborateurs atteignaient 50% de leurs objectifs. Il ne se souvenait pas pour quelle raison la pondération de chacun des objectifs avait changé.

B_____ a contesté que le périmètre ait changé. Selon lui, il avait simplement changé de nom. Il a exposé que E_____, en accord avec H_____, avait, au moment de l'évaluation de ses objectifs, en 2008, changé le poids de chacun de ceux-ci, car il trouvait qu'ils étaient trop faciles à atteindre. Or, de manière générale, depuis qu'il était éligible au bonus, il avait atteint 90% de ses objectifs.

k. Par courriel du 25 février 2008 adressé à H_____, avec copie à E_____, B_____, se fondant notamment sur la clause de la Procédure EIP 1999 excluant une modification des objectifs fixés en cas de révision du budget, a indiqué qu'il ne voyait aucune raison "*pour modifier les objectifs ou les mesures après les faits*" et a demandé à ce que les résultats qu'il avait communiqués pour ses objectifs 2007 (389/400 points) soient confirmés.

l. Un différend a également opposé les parties au début de l'année 2008 au sujet de la date du départ à la retraite de B_____. Ce dernier était d'avis, en se référant au droit français, que les rapports de travail ne pouvaient pas se terminer avant la fin du mois d'août 2008, alors que A_____ estimait, pour sa part, que l'intéressé perdait son statut d'employé de la société à la fin du mois suivant son accession à l'âge légal de la retraite en Suisse, soit le 31 mai 2008.

Les parties étaient également en désaccord au sujet de prétentions financières que faisait valoir B_____ en lien avec son départ à la retraite, soit le paiement de 144 "*jours de RTT* [réduction du temps de travail]" ainsi que de trois mois de salaire au titre d'indemnité de départ à la retraite, A_____ estimant que les montants réclamés n'étaient pas dus.

m. Le 5 mars 2008, B_____ a eu une discussion particulièrement conflictuelle avec un de ses collègues, à la suite de laquelle il a été en arrêt de travail jusqu'à la fin du mois de mars 2008.

n. Le 22 avril 2008, I_____, responsable des ressources humaines au sein de la succursale genevoise de A_____, a reçu B_____ en entretien et lui a remis une lettre dans laquelle A_____ lui confirmait la date de son départ à la retraite au 31

mai 2008 et le libérait de son obligation de travailler avec effet immédiat. B_____ a accusé réception de ce courrier le jour même.

B_____ a ensuite été accompagné à l'extérieur du bâtiment par J_____, responsable technique auprès de A_____ à Genève, K_____, employé du service informatique de la société, et H_____, après avoir récupéré ses affaires personnelles et restitué son badge, ses clés, son ordinateur et ses cartes d'accès.

Entendu en qualité de témoin, J_____ a déclaré que la procédure, lors du départ d'un employé, prévoyait que l'intéressé restitue ses clefs, son téléphone ainsi que tous les autres objets appartenant à l'entreprise. Il a également indiqué, en précisant que ce n'était pas "*une règle absolue*" que, si la personne souhaitait offrir un "*pot de départ*", elle pouvait le faire. S'agissant en particulier de B_____, il ne se souvenait ni de la raison ni de la manière dont il avait quitté A_____, tout comme K_____ également entendu en qualité de témoin.

L_____, ancien employé de A_____ à Genève, dont le bureau était proche de celui de B_____, était présent le jour où ce dernier avait été libéré de son obligation de travailler. Entendu en qualité de témoin, il a déclaré que deux ou trois personnes, dont le responsable technique de la société, étaient entrées dans le bureau de B_____. Ensuite, il n'avait rien entendu car la porte était fermée, mais après un certain temps, les personnes étaient sorties du bureau et avaient escorté B_____ jusqu'à la sortie, dans le calme. Il en avait déduit que B_____ avait été remercié. Il n'appréciait pas cette façon d'escorter les employés en dehors de l'entreprise. Il n'avait même pas pu dire au revoir à B_____. Cela le choquait.

o. Par courrier recommandé du 2 mai 2008, B_____ a fait part à A_____ de son étonnement quant à la manière dont il avait été traité le 22 avril 2008, indiquant avoir été surpris et choqué par le fait qu'après avoir signé le courrier que I_____ lui avait remis, H_____ était entré dans le bureau de cette dernière en demandant une exécution immédiate de la procédure de sortie, ce qui avait été fait "*manu militari*" dans l'heure qui avait suivi. Ainsi, il avait été accompagné par trois personnes dans son bureau pour qu'il y reprenne ses affaires personnelles et qu'il restitue son badge, ses clés et ses cartes d'accès. Il lui avait également été demandé de restituer son ordinateur avec changement immédiat du mot de passe, puis avait été "*sorti*" physiquement des locaux par H_____, sans avoir eu l'opportunité de saluer ses collègues présents. Il estimait qu'un tel comportement était dégradant, injustifié et constitutif d'un licenciement abusif et brutal.

p. Le 27 juin 2008, A_____ a versé à B_____ un montant brut de 26'859 fr. à titre de bonus pour l'année 2007. Aucun bonus ne lui a en revanche été versé pour l'année 2008.

L'entretien destiné à fixer les objectifs de B_____ pour l'année 2008 n'a pas eu lieu. E_____ a déclaré qu'il aurait dû convoquer l'intéressé à un tel entretien mais que celui-ci était parti à la retraite au milieu de l'année 2008.

C. a. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 30 septembre 2008, B_____ a assigné A_____ en paiement d'une somme globale arrêtée, aux termes de ses dernières conclusions, à 980'796 fr. 50, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2008. Cette somme comprenait notamment les postes suivants :

- 5'000 fr. nets, à titre de préjudice moral ;
- 36'136 fr. bruts, à titre de bonus 2007 ;
- 26'245 fr. bruts, à titre de bonus 2008 ;
- 660'137 fr. bruts à titre de rémunération des heures supplémentaires effectuées entre septembre 2003 et mai 2008, indemnité pour les vacances incluse.

A l'appui de sa demande, B_____ a notamment soutenu que la rupture de son contrat de travail lui avait causé un préjudice moral dans la mesure où il avait été *"littéralement jeté hors du bureau, manu militari, sous escorte, alors qu'il prenait simplement sa retraite et qu'il n'a[vait] pas pu faire de pot de départ comme ses collègues"*.

Au sujet de son bonus pour l'année 2007, il a fait valoir qu'il aurait dû percevoir à ce titre 29.2% de son salaire de 2007, soit 62'995 fr. (17'978 fr. 10 x 12 mois x 29.2%), au lieu des 12.5% qui lui avaient été versés après son départ, équivalent à 26'859 fr. Il a reproché à A_____ d'avoir unilatéralement modifié le poids respectif de chacun de ses objectifs de 2007, puis retenu qu'il n'avait rempli que 83% de ses objectifs et enfin d'avoir encore divisé le résultat final par deux.

Concernant sa prétention en paiement d'un bonus pour l'année 2008, il a soutenu être fondé à prétendre au versement d'un montant de 26'245 fr. à ce titre, calculé sur la base du bonus de 2007, dans la mesure où il avait, durant l'année concernée, travaillé cinq mois pour A_____ (62'995 fr. de bonus dû pour l'année 2007 : 12 mois x 5 mois = 26'245 fr.).

B_____ a, enfin, allégué avoir accompli un grand nombre d'heures supplémentaires pour A_____ dans le cadre de voyages professionnels effectués en dehors de son horaire de travail habituel, s'étendant, selon lui, de 9h à 18h avec une pause déjeuner d'une heure. Pour justifier ce poste, il a produit un tableau établi par ses soins faisant état de 55 voyages (dont 21 voyages hors Europe) effectués entre octobre 2003 et janvier 2008, correspondant à 288 jours de déplacements, et mentionnant, pour chaque voyage, les dates de départ et de retour, le moyen de transport utilisé, l'heure de départ et l'heure d'arrivée (porte à

porte), le temps utilisé pour ses collations et le lieu de destination. Sur la base de ces données, il a arrêté les heures accomplies en dehors de son horaire habituel de travail, soit avant 9h et après 18h, les week-ends ainsi que les jours fériés, à l'165.5. Il a également produit les autorisations écrites données par son supérieur hiérarchique pour l'ensemble des voyages qu'il a effectués, à l'exception de trois d'entre eux accomplis respectivement du 9 au 10 novembre 2003 à Agrate, du 13 au 25 novembre 2003 à Dehli et du 21 au 24 janvier 2008 à Dusseldorf, pour lesquels il a comptabilisé 34.5 heures supplémentaires (10h + 22h + 2.5h).

b. Par jugement sur litispendance du 29 octobre 2008, le Tribunal des prud'hommes a suspendu la cause dans l'attente que le Conseil des prud'hommes de _____ (France), également saisi par B_____ d'une demande en paiement à l'encontre de A_____, statue sur sa compétence.

L'instruction de la cause a été reprise en juillet 2013 sur requête de B_____, les autorités françaises s'étant déclarées territorialement incompétentes pour connaître du litige opposant B_____ à A_____.

c. Aux termes de son mémoire de réponse, A_____ a notamment conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions.

A_____ a rappelé que les rapports de travail avaient pris fin en raison du fait que B_____ avait atteint l'âge de la retraite. Elle avait dû le libérer de son obligation de travailler en raison de son comportement inadéquat. B_____ n'avait en effet visiblement pas accepté son départ à la retraite et la discussion du 22 avril 2008 avait été houleuse, au point que certains employés qui se trouvaient à proximité s'en souvenaient encore. Sa libération de l'obligation de travailler avait ainsi été nécessaire, notamment afin de protéger la personnalité de ses collègues.

A_____ a contesté devoir la moindre somme additionnelle à B_____ à titre de bonus. Elle avait versé le bonus dû pour l'année 2007 en juin 2008. Contrairement à ce qu'il affirmait, B_____ n'avait pas atteint l'intégralité des objectifs qui lui avaient été fixés pour l'exercice 2007, mais uniquement le 83% de ceux-ci. Quant à la réduction de moitié du bonus final, elle avait été appliquée à l'ensemble des salariés ainsi que le permettait l'article 5.3 de la Procédure EIP 2008 lorsque les objectifs globaux de la société n'étaient pas atteints, ce qui avait été le cas en 2007. Enfin, elle n'avait, en application de l'article 6.3 de la même procédure, aucune obligation de verser un bonus à B_____ pour l'année 2008, puisque qu'il était parti à la retraite en cours d'année.

A_____ a également contesté devoir une rétribution à son ancien employé pour des heures supplémentaires. Elle a allégué que la pratique constante en son sein pour les cadres du niveau de B_____ était que les heures supplémentaires n'étaient quasiment jamais payées, car presque toujours compensées par des congés de durée équivalente. En l'occurrence, B_____ n'avait jamais demandé

l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires à son supérieur hiérarchique et personne ne lui avait demandé d'en accomplir. Il n'avait en outre jamais émis la moindre réclamation à ce propos au cours de l'exécution de son contrat de travail. Enfin, il avait en tout état compensé en temps libre l'intégralité des heures supplémentaires qu'il prétendait avoir effectuées, conformément à l'article 11.2.2 du règlement du personnel en vigueur au sein de la société.

d. Le Tribunal des prud'hommes a procédé à l'audition des parties ainsi que de nombreux témoins, dont les déclarations au sujet des conditions à l'octroi du bonus et des circonstances dans lesquelles B_____ a été libéré de son obligation de travailler ont été reprises ci-dessus dans la mesure utile.

Les témoins ont également été entendus au sujet de la politique appliquée par A_____ relativement aux heures supplémentaires. Leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

F_____, ancien employé de A_____ à Genève, a expliqué qu'il était, tout comme B_____, un cadre dirigeant. Selon lui, son "*job grade*" était toutefois inférieur à celui de ce dernier. S'il bénéficiait d'un horaire flexible, il avait un horaire type à faire, soit environ huit heures par jour. Il lui appartenait de s'organiser en conséquence. B_____ avait le même horaire. S'il était fatigué, il pouvait prendre une demi-journée ou plus de repos, mais il ne se rappelait pas l'avoir fait. Il avait accompli des heures supplémentaires, liées tant à sa charge de travail qu'aux voyages professionnels qu'il devait effectuer, mais il considérait que ces heures faisaient partie de son travail normal. Il n'avait jamais demandé à ce qu'elles soient rémunérées. Officiellement, il n'y avait pas de directives autorisant les employés à prendre des jours de repos à la suite d'un voyage professionnel. La société n'avait jamais obligé un employé à effectuer un voyage.

L_____ a indiqué qu'il avait un emploi de cadre mais pas de cadre dirigeant au sein de A_____ à Genève. Il avait à une certaine période effectué des heures supplémentaires mais il ne s'attendait pas à ce qu'elles soient rémunérées, car il considérait que l'accomplissement de ces heures faisait partie de son travail. Il savait que les employés qui voyageaient, surtout le week-end, avaient le droit de prendre des jours de repos. Selon lui, B_____ était un "*top manager*" et faisait partie des personnes-clé de la division.

E_____, employé de A_____ et supérieur hiérarchique direct de B_____ de 2006 à 2008, a déclaré qu'aucun collaborateur, pas même le précité, ne lui avait demandé de faire des heures supplémentaires ou d'être rémunéré pour de telles heures. Concernant les voyages, il appartenait à B_____ de gérer ses rendez-vous, notamment de faire le nécessaire pour éviter qu'ils aient lieu le lundi afin de ne pas voyager le week-end. Il avait toutefois pu arriver que B_____ voyage un dimanche. S'il partait en cours de week-end, le temps passé en voyage n'était pas compensé. Il n'y avait en effet pas de compensation pour les "*job grade*" 18 et

au-dessus. A son souvenir, B_____ avait un "job grade" 19. C'était un collaborateur important.

D_____, vice-président du département des ressources humaines pour le groupe C_____ entre 2005 et 2012, a déclaré qu'il n'y avait pas d'heures supplémentaires au sein de A_____. Les cadres avaient une mission à remplir quel que soit l'horaire de travail nécessaire à l'accomplissement de celle-ci. Cette règle s'appliquait à B_____, qui était un cadre dirigeant avec, à son souvenir, un "job grade" de 19 ou 20. Il avait la liberté d'organiser son temps comme il le souhaitait. Le processus d'approbation des voyages par le responsable hiérarchique existait pour des questions de contrôle des coûts.

G_____, anciennement employée au sein du département des ressources humaines de A_____, a confirmé que les employés au bénéfice d'un "job grade" de 19 ou 20, ce qui à son souvenir était le cas de B_____, n'étaient pas rémunérés pour leurs heures supplémentaires. Elle a en outre précisé que la société n'obligeait pas les collaborateurs à voyager le week-end.

Enfin, entendue à titre de renseignement, I_____, responsable des ressources humaines au sein de A_____ jusqu'à fin 2008, a déclaré n'avoir jamais versé de rémunération pour des heures supplémentaires. A Genève, il y avait essentiellement des cadres, qui géraient eux-mêmes leur temps. Ainsi, en cas de besoin, ils pouvaient compenser en temps leurs heures supplémentaires. Certaines personnes travaillaient davantage, mais c'était pour atteindre leurs objectifs et obtenir leur bonus. Elle ignorait si B_____ avait accompli des heures supplémentaires et/ou demandé à en faire. Cela étant, à ce niveau, le fait de demander d'effectuer des heures supplémentaires aurait été considéré comme étrange par la société. Selon elle, B_____ était "*placé très haut*", car sur les 55'000 collaborateurs du groupe C_____ dans le monde, seuls 200 bénéficiaient du programme EIP réservé aux "*top cadres*", dont 40 à Genève.

e. Le Tribunal des prud'hommes a gardé la cause à juger à l'issue de l'audience du 7 octobre 2014.

- D.** Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal des prud'hommes a estimé que l'élection de droit en faveur du droit français contenue dans le contrat de travail liant les parties n'était pas valable, les conditions fixées par l'art. 121 al. 3 LDIP n'étant pas réunies, et que partant le droit suisse s'appliquait.

Au sujet du bonus relatif à l'exercice 2007, il a retenu que l'appelante avait sans raison valable modifié unilatéralement les objectifs de B_____ pour l'année 2007, aucun document contractuel ne prévoyant la possibilité de procéder à une telle modification et l'intimé ayant exprimé son désaccord à ce sujet. Il a ensuite estimé, après avoir procédé à une analyse détaillée des éléments de preuve recueillis durant la procédure, que l'intimé avait démontré avoir atteint 389 points

sur les 400 points requis dans le cadre de ses objectifs pour l'année 2007. Enfin, il a considéré que l'appelante n'était pas en droit de diminuer de moitié le bonus de l'intéressé pour l'année concernée. En effet, comme la procédure EIP 2008 n'était entrée en vigueur qu'en 2008 alors que le bonus litigieux, bien que versé en 2008, concernait l'exercice 2007, seule la procédure EIP 1999 était applicable pour calculer le bonus auquel l'intimé pouvait prétendre pour l'année 2007. Or, cette procédure ne prévoyait pas la possibilité de diviser le bonus par deux si les objectifs financiers de la société n'avaient pas été atteints. L'intimé pouvait donc prétendre à un bonus 2007 équivalent à 29.2% de son salaire annuel brut de 2007 (389 points atteints : 400 points requis x 30% correspondant au taux maximum du bonus applicable), soit à un moment total de 62'995 fr. 25 (17'978 fr. 10 x 12 mois x 29.2%). Dans la mesure où il n'avait perçu qu'un montant de 26'859 fr. à ce titre, l'appelante devait être condamnée à lui verser un montant brut de 36'136 fr. 25 (62'995 fr. 25 - 26'859 fr.) à titre de solde de bonus afférent à l'exercice 2007.

Concernant le bonus relatif à l'exercice 2008, le Tribunal des prud'hommes, se fondant sur l'article 6.3 de la procédure EIP 2008, a retenu que l'intimé était également en droit de prétendre à un bonus pour cette année-là au *pro rata* du temps passé au service de l'appelante durant l'année concernée. Comme cette dernière n'avait pas allégué ni démontré avoir fixé des objectifs à son employé pour l'année 2008, il y avait lieu de calculer le bonus dû à l'intimé pour cette année-là sur la base de celui versé pour l'année 2007. Ce bonus ayant été arrêté à 62'995 fr. 25 et les rapports de travail ayant duré 5 mois durant l'année 2008, l'intimé pouvait prétendre à un montant brut de 26'248 fr. à titre de bonus pour 2008 (62'995 fr. 25 : 12 mois x 5 mois). Il ne se justifiait pas de diviser ce montant par deux, l'appelante n'ayant fourni aucune indication sur ses résultats en 2008 et aucun élément probant au dossier ne permettait de retenir qu'une telle réduction aurait été appliquée lors de l'année concernée.

Le Tribunal des prud'hommes a en outre considéré que l'intimé pouvait prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies dans le cadre de ses voyages professionnels entre octobre 2003 et mai 2008, part de vacances incluses. Il était en effet établi que l'intéressé avait dû voyager à de nombreuses reprises dans le cadre de son travail, parfois le week-end ainsi que la nuit et souvent dans des pays éloignés, et avait ainsi en moyenne travaillé plus que les 40 heures par semaine prévues dans son contrat de travail. Ces voyages avaient été approuvés par l'appelante, de sorte qu'elle ne pouvait ignorer que son employé accomplissait des heures supplémentaires. Il n'existait au demeurant aucun élément probant au dossier permettant de retenir que l'intimé aurait compensé ces heures supplémentaires par des congés. Enfin, malgré la position dirigeante occupée par celui-ci au sein de la société, l'appelante demeurait tenue de le rémunérer pour les heures supplémentaires effectuées dès lors que le contrat de travail prévoyait expressément une durée de travail hebdomadaire de 40 heures et qu'il ne contenait aucune renonciation de l'employé à la rétribution de ses heures supplémentaires

non compensées par un congé. Sur la base des pièces produites par l'intimé, il pouvait être retenu que celui-ci avait, entre novembre 2003 et janvier 2008 effectué 55 voyages, correspondant à 288 jours de déplacements, ce qui représentait 1'165.5 heures accomplies au-delà de l'horaire contractuel de 40 heures hebdomadaires, soit en moyenne 23 heures supplémentaires par mois. Le travail supplémentaire devant être rémunéré avec une majoration d'un quart, une somme brute de 150'527 fr. 85 (17'978 fr. 10 de salaire mensuel brut : 21.75 jours : 8 heures x 125% x 1'165.5 heures) devait être allouée à l'intimé pour les heures supplémentaires accomplies dans le cadre de ses voyages professionnels, à laquelle il y avait lieu d'ajouter la part aux vacances compte tenu du caractère régulier et durable des heures supplémentaires accomplies, soit un montant brut de 16'016 fr. 15 (150'527 fr. 85 x 10.64% correspondant au taux applicable pour 5 semaines de vacances annuelles).

Enfin, le Tribunal des prud'hommes a admis la prétention de l'intimé en versement d'une indemnité pour tort moral. Il a retenu que le fait d'évacuer de son lieu de travail un employé partant à la retraite après près de 10 ans d'activité, sous escorte de trois personnes, plus d'un mois avant la date fixée pour son départ, sans l'avoir prévenu au préalable, l'empêchant ainsi de prendre congé de ses collègues et d'offrir un "*pot de départ*" à ces derniers était constitutif d'une atteinte à sa personnalité. Cette atteinte devait être considérée comme illicite dès lors que l'appelante n'avait apporté aucun élément probant permettant de retenir que cette façon d'agir était justifiée, l'existence d'un comportement inadéquat de la part de l'intimé n'ayant en particulier pas été démontrée. En outre, le tort moral invoqué ressortait du courrier que l'intimé avait adressé en date du 2 mai 2008 à son employeuse, dans lequel il se disait choqué par la manière dont il avait été remercié, qu'il estimait dégradante et brutale, ainsi que de ses écritures complémentaires du 9 décembre 2013 dont il ressortait qu'il avait souffert de ne pas avoir pu "*faire de pot de départ comme ses collègues*". Compte tenu des circonstances du cas d'espèce, l'octroi d'une indemnité pour tort moral d'un montant net de 5'000 fr. apparaissait approprié.

- E. L'argumentation des parties devant la Cour sera reprise ci-après dans la mesure utile à la solution du litige.

EN DROIT

1. **1.1** Aux termes de l'art. 405 al. 1 du Code de procédure civile, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 (CPC ; RS 272), les recours sont régis par le droit de procédure en vigueur au moment de la communication de la décision entreprise.

En l'espèce, le jugement querellé a été notifié aux parties après le 1^{er} janvier 2011, de sorte que le nouveau droit de procédure est applicable en seconde instance.

En revanche, la demande à l'origine du présent contentieux ayant été introduite avant le 1^{er} janvier 2011, la procédure de première instance était régie par l'ancien droit de procédure genevois (art. 404 al. 1 CPC).

1.2 L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC) et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131 et 311 CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est, compte tenu de la quotité des prétentions contestées en première instance, supérieure à 10'000 fr. (art. 91 et 308 al. 2 CPC).

1.3 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la présente procédure est soumise aux maximes des débats et de disposition (art. 55 CPC *cum* art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et art. 58 CPC). La procédure ordinaire est applicable (art. 219 et 243 CPC).

- 2.** Dans la mesure où il est établi que l'intimé accomplissait habituellement son activité professionnelle dans le canton de Genève, la décision de l'autorité précédente de se déclarer matériellement et territorialement compétente pour statuer sur le présent litige n'est pas critiquable (art. 1 al. 1 let. a aLJP ; art. 5 ch. 1 de l'ancienne Convention de Lugano concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988, dont l'application est réservée par l'art. 63 al. 1 de la nouvelle convention du 30 octobre 2007, entrée en vigueur pour la Suisse le 1^{er} janvier 2011). Cette décision n'est d'ailleurs pas remise en cause par les parties.

De même, dans la mesure où il est établi que l'appelante et l'intimé avaient leur établissement, respectivement leur résidence habituelle, en Suisse pendant toute la durée des rapports de travail litigieux, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que la clause d'élection de droit en faveur du droit français contenue dans le contrat de travail du 1^{er} juillet 1999 n'était pas valable (art. 21 al. 3 et 121 al. 3 LDIP) et qu'en conséquence le droit suisse était applicable (art. 121 al. 1 et 2 LDIP), ce qui n'est au demeurant pas contesté.

- 3.** **3.1** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimé une somme de 62'384 fr. 25 à titre de bonus pour les années 2007 et 2008. Se fondant sur la procédure EIP mise en place par ses soins ainsi que sur l'application pratique qui en était faite, elle conteste devoir une quelconque somme à ce titre.

3.2.1 Le Code des obligations ne définit pas la notion de bonus, lequel peut constituer, suivant les cas, une gratification (art. 322d CO) ou une part du salaire (art. 322 CO).

Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, respectivement si son versement ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus. Tel est le cas lorsque les objectifs à atteindre sont définis ou convenus à l'avance, qu'ils se rapportent à des critères objectifs (par exemple résultat de l'entreprise, chiffre d'affaires) ou propres au travailleur (par exemple performance individuelle, évaluation), l'employeur ne bénéficiant alors plus d'une liberté d'appréciation dans le versement du bonus (DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, no 18 ad art. 332d CO). Dans cette hypothèse, l'employeur doit, si les résultats sont atteints, tenir son engagement consistant à verser à l'employé la rémunération convenue (élément essentiel du contrat de travail) et le bonus doit être considéré comme un élément (variable) du salaire (ATF 139 III 155 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2014 du 11 août 2015, destiné à la publication, consid. 4.2.1).

Lorsque le bonus consiste en une gratification, le travailleur n'a le droit, en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à son versement, à une part proportionnelle de celui-ci que s'il en a été convenu ainsi (art. 322d al. 2 CO). En revanche, lorsque le bonus constitue une part du salaire, le travailleur a le droit au paiement de celui-ci au prorata de la durée des rapports de travail (ATF 109 II 447 consid. 5c).

3.2.2 En présence d'un litige sur la portée d'une convention, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la commune et réelle intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (interprétation subjective ; art. 18 al. 1 CO ; ATF 135 III 410 consid. 3.2).

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 rechercher comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective ; ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 135 III 410 consid. 3.2 ; 132 III 268 consid. 2.3.2).

3.2.3 Si une condition est convenue et que son accomplissement dépend, dans une certaine mesure, de la volonté de l'une des parties auxquelles le contrat impose des obligations, cette partie n'a en principe pas une liberté entière de refuser cet accomplissement et de se dégager, ainsi, de ses obligations contractuelles. Elle doit, au contraire, agir de manière loyale et conforme aux règles de la bonne foi. En cas de violation de ces exigences, la condition est censée accomplie selon l'art. 156 CO (ATF 135 III 295 consid. 5.2 ; 117 II 273 consid. 4c ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_705/2011 du 20 décembre 2011 consid. 5). L'application de cette

disposition ne se limite pas aux cas où la partie concernée agit de manière intentionnelle (ATF 109 II 20 consid. 2b).

3.3 En l'espèce, il est admis que l'intimé avait, chaque année, depuis 2001, le droit au versement d'un bonus aux conditions fixées dans le cadre de la procédure EIP. L'octroi de ce bonus dépendait de l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs déterminés à l'avance, au début de l'année concernée. Ces objectifs se rapportaient aux performances individuelles du travailleur, ainsi qu'aux résultats de la société. L'appelante ne disposait ainsi d'aucune marge d'appréciation dans le paiement du bonus : elle devait le verser si les objectifs fixés étaient atteints. Il doit donc être retenu que le bonus convenu ne constituait pas une gratification mais une part variable du salaire.

Les parties s'opposent au sujet de la réalisation des conditions donnant droit au versement du bonus convenu.

3.4.1 Concernant le bonus de 2007, l'appelante reproche tout d'abord aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé avait atteint 389 points sur les 400 existants. Selon elle, ce fait n'aurait pas été démontré.

Les premiers juges ont exposé de manière détaillée les raisons pour lesquelles ils considéraient que l'intimé avait établi avoir atteint le nombre de points allégués. Or, l'appelante se contente d'affirmer avoir démontré que l'intimé n'a en réalité obtenu que 332 points sur les 400 possibles en renvoyant au formulaire relatif à l'atteinte des objectifs pour l'année 2007 remis à son employé au début de l'année 2008 ainsi qu'au témoignage de D _____. Elle n'explique toutefois pas en quoi ces deux moyens de preuves seraient de nature à remettre en cause le raisonnement des premiers juges. En particulier, elle n'expose pas en quoi les premiers juges, qui se sont à plusieurs reprises référés audit formulaire pour justifier leur solution, auraient fait une lecture erronée de cette pièce.

Partant, il ne sera pas entré en matière sur ce grief, faute de motivation suffisante et suffisamment explicite (cf. ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

3.4.2 L'appelante reproche ensuite aux premiers juges de ne pas avoir retenu qu'elle avait valablement modifié la pondération de chacun des objectifs de l'intimé. Elle soutient qu'il existait une pratique au sein de la société permettant de modifier le poids des objectifs personnels fixés à l'employé après discussion avec celui-ci.

En l'occurrence, il n'est pas contesté que ni la procédure EIP 1999 ni celle de 2008 prévoyait la possibilité de modifier les objectifs de l'employé une fois ceux-ci fixés. Il ressort cependant des témoignages recueillis qu'il était admis en pratique que les objectifs du collaborateur puissent être modifiés. Une telle modification ne pouvait toutefois intervenir qu'après discussion avec l'employé. L'appelante admet

d'ailleurs elle-même dans son acte d'appel que la modification devait résulter d'un "consentement mutuel" (pages 5 et 6 de son mémoire). Or, il est établi que l'intimé s'est opposé à ce que la pondération de ses objectifs individuels soit modifiée. Ainsi, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'appelante ne pouvait valablement modifier la pondération des objectifs individuels de l'intimé, faute d'avoir obtenu l'accord de ce dernier.

Le grief de l'appelante à cet égard est par conséquent infondé.

3.4.3 L'appelante fait enfin grief à l'autorité précédente d'avoir retenu qu'elle n'était pas en droit de diviser par moitié le bonus dû à l'intimé pour l'exercice 2007. Elle soutient que tant la procédure EIP 1999 que la procédure EIP 2008 - dont il ressort des témoignages qu'elle s'appliquait depuis 2005, de sorte qu'il devait être admis que son contenu avait été accepté implicitement par les employés - permettaient de diminuer le bonus convenu de moitié lorsque les objectifs financiers de la société n'étaient pas atteints.

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir laquelle des deux procédures EIP précitées doit s'appliquer pour le calcul du bonus de l'année 2007. Dans la mesure où la procédure EIP 1999 a été modifiée unilatéralement par l'appelante sans consultation préalable des employés, il ne peut être retenu qu'il existerait une réelle et commune intention de parties à ce sujet. Il y a donc lieu de déterminer la portée de chacune des procédures concernées en application du principe de la confiance.

Le document réglementant la procédure EIP 2008 mentionne expressément que cette procédure est entrée en vigueur en janvier 2008 et ne contient aucune clause indiquant que son contenu s'appliquerait de manière rétroactive. Les éléments du dossier ne permettent par ailleurs pas de retenir que ladite procédure s'appliquait déjà depuis l'année 2005. Le témoin E_____ a uniquement déclaré que la procédure EIP 1999 n'avait pas été appliquée pour calculer le bonus de l'année 2007. Quant au témoin D_____, s'il a indiqué que la procédure EIP 1999 avait perdu sa validité en 2005, il n'a en revanche pas déclaré qu'elle aurait, à compter de l'année 2006 été remplacée par la procédure EIP 2008, précisant au contraire qu'il pouvait s'écouler plusieurs mois avant l'édition d'une nouvelle procédure. Au demeurant, outre que la procédure EIP 1999 ne contient aucune clause mentionnant qu'elle n'aurait qu'une durée de validité de 7 ans, une mise en œuvre de la procédure EIP 2008 à compter de l'année 2006 apparaît peu crédible dans la mesure où cette procédure n'a été éditée qu'en 2008. Il convient donc de retenir que la procédure EIP 2008 a été appliquée pour la première fois au début de l'année 2008 lors de la fixation du bonus de l'année 2007 et qu'il n'existait en conséquence pas d'accord implicite des employés à une application anticipée de cette procédure. Ainsi, au regard de ces éléments, l'intimé pouvait de bonne foi comprendre, à la lecture de la nouvelle procédure EIP 2008, que le bonus relatif à

l'exercice 2007 demeurait soumis à la procédure EIP 1999, seule en vigueur lors de l'exercice concerné. C'est en conséquence à bon droit que les premiers juges ont retenu que cette procédure s'appliquait pour calculer le bonus dû pour l'année 2007.

En revanche, ainsi que le relève à juste titre l'appelante et contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, la procédure EIP 1999 prévoyait également la possibilité de réduire le bonus convenu si les objectifs financiers de la société n'étaient pas atteints. La réduction n'était toutefois pas automatiquement de 50% comme prévu dans la procédure EIP 2008 mais progressive (20%, 35% ou 50%) en fonction de la proportion dans laquelle les objectifs fixés avaient été atteints. Les montants à partir desquels lesdites réductions (20%, 35% ou 50%) étaient appliquées étaient fournis par le vice-président des ressources humaines. Or, si l'appelante a indiqué l'objectif financier qui devait être atteint pour 2007 (résultat d'exploitation de 488 millions) ainsi que le résultat finalement obtenu (résultat d'exploitation de 476 millions), elle n'a en revanche fourni aucune indication sur les proportions à partir desquelles les réductions concernées s'appliquaient. Partant, faute d'avoir établi qu'elle était habilitée à réduire le bonus dû à l'intimé pour l'année 2007, la Cour retiendra également, par substitution de motifs, que celui-ci avait droit, pour l'année concernée, à un bonus d'un montant brut de 62'995 fr. 25.

L'intimé ayant déjà perçu un montant de 26'859 fr. à ce titre, la décision des premiers juges de condamner l'appelante à verser à son ancien employé un montant brut de 36'136 fr. 25 à titre de solde du bonus pour l'année 2007 sera confirmée.

3.5.1 En ce qui concerne le bonus 2008, l'appelante ne conteste pas, à juste titre, que l'intimé avait droit, sur le principe, au bonus convenu au *pro rata* des mois travaillés durant l'année concernée. En effet, dans la mesure où il a été retenu ci-dessus (cf. consid. 3.3) que ledit bonus constituait une part variable du salaire, son paiement au *pro rata temporis* était obligatoire, l'art. 322d al. 2 CO ne s'appliquant pas.

L'appelante reproche en revanche aux premiers juges d'avoir retenu que les conditions à l'octroi à un tel bonus étaient réalisées. Elle soutient que dans la mesure où l'intimé a été en incapacité de travail durant une partie de l'année 2008 et où il n'a pas démontré avoir atteint pour 2008 les objectifs qu'on pouvait raisonnablement attendre de lui au regard de ceux fixés lors des années précédentes, il ne peut prétendre au versement d'un bonus pour cette année-là.

Il est acquis que la procédure EIP 2008 s'applique pour le calcul du bonus relatif à l'année 2008. Cette procédure faisait notamment dépendre le versement du bonus de l'atteinte par le collaborateur d'un certain nombre d'objectifs individuels. Ces objectifs devaient être fixés en début d'année dans le cadre d'un entretien entre

l'employeur et le collaborateur. Il ressort toutefois du dossier que l'appelante a renoncé à convoquer l'intimé à un tel entretien en 2008, dès lors que celui-ci allait prendre sa retraite en cours d'année. Aucun objectif n'a donc été fixé à l'intimé pour 2008.

L'intimé ne pouvait donc pas apporter la preuve qu'il avait atteint ses objectifs individuels pour l'année 2008. L'appelante ne précise au demeurant pas la réalisation de quel objectif elle aurait raisonnablement pu exiger de l'intimé. Enfin, le fait que celui-ci ait été en incapacité de travail du 5 au 29 mars 2008 ne signifie pas encore qu'il n'aurait pas été en mesure d'atteindre les objectifs fixés.

L'appelante n'agit donc pas de manière conforme à la bonne foi en reprochant à l'intimé de ne pas avoir démontré avoir atteint des objectifs, qu'elle a elle-même choisi de ne pas fixer en violation de ses obligations contractuelles. Les conditions à une application de l'art. 156 CO sont donc réunies.

Partant, le raisonnement des premiers juges selon lequel il y a lieu de considérer que l'intimé a atteint ses objectifs individuels de l'année 2008 dans la même mesure qu'en 2007 peut être confirmé.

Le grief de l'appelante à cet égard est par conséquent infondé.

3.5.2 L'appelante reproche également aux premiers juges de ne pas avoir divisé par moitié le bonus dû à l'intimé pour l'année 2008. Se référant aux témoignages de F_____ et de E_____, elle soutient avoir démontré avoir subi une forte baisse de ses résultats depuis 2007, de sorte qu'elle était en droit, conformément à ce que prévoit la procédure EIP 2008, de réduire le bonus convenu de moitié.

Les premiers juges ont exposé pour quelle raison le témoignage de F_____ ne permettait pas de retenir que les objectifs financiers de la société n'avaient pas été atteints en 2008 et l'appelante n'explique pas en quoi ce raisonnement serait erroné. Quant au témoignage de E_____, il ne contient aucune indication au sujet des résultats financiers de l'appelante en 2008.

Le grief de l'appelante à cet égard est par conséquent infondé.

3.6 Au vu de ce qui précède, la décision de l'autorité précédente de condamner l'appelante à verser à l'intimé la somme brute totale de 62'384 fr. 25 à titre de solde du bonus pour l'année 2007 et du bonus pour l'année 2008 sera confirmée.

- 4. 4.1** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimé avait droit à une rétribution pour les heures supplémentaires qu'il avait effectuées dans le cadre de ses voyages professionnels.

Elle soutient en premier lieu que l'intimé, dont la fonction impliquait qu'il effectuait régulièrement des voyages, percevait un salaire élevé, tenant compte des

déplacements qu'il devait faire. L'intimé n'avait d'ailleurs jamais demandé à effectuer des heures supplémentaires ni à ce que celles-ci soient compensées, ce qui démontrait que lui-même ne considérait pas ses voyages professionnels comme du travail supplémentaire. En outre, l'ensemble des employés entendus en qualité de témoins avaient confirmé que, disposant d'un horaire flexible, les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de voyages professionnels n'étaient pas rétribuées car elles faisaient partie de leur fonction. Elle ne pouvait ainsi de bonne foi s'attendre à ce que l'intimé prétende, à la fin des rapports de travail avoir effectué des heures supplémentaires et réclame leur rémunération.

L'appelante relève également que l'intimé pouvait librement fixer les dates et les horaires de ses voyages et avait en conséquence la faculté de prévoir ses voyages durant ses horaires de travail. Il ne pouvait ainsi demander la rétribution d'heures supplémentaires qu'il avait lui-même générées. En outre, les heures de voyage effectuées en avion par l'intimé en dehors de son horaire de travail ne sauraient être assimilées à des heures supplémentaires dans la mesure où il n'avait pas démontré avoir, durant les vols, effectué du travail objectivement nécessaire pour le compte de la société.

Enfin, l'appelante fait valoir que le calcul auquel a procédé l'autorité précédente pour arrêter les heures supplémentaires est erroné. Elle lui reproche d'avoir retenu un nombre de jours voyagés de 288 au lieu de 265, de ne pas avoir uniquement comptabilisé les heures où l'intimé était sur un lieu de travail ou en présence de clients à l'exclusion de celles où il voyageait et de n'avoir pas tenu compte des repos compensatoires dont l'intimé soutient avoir bénéficié.

4.2.1 Selon l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat de travail, le travailleur est tenu en principe d'exécuter ce travail supplémentaire (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

L'art. 321c CO s'applique également aux cadres supérieurs lorsque leur temps de travail a été déterminé contractuellement (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241). Constituent des heures supplémentaires au sens de cette disposition les heures accomplies au-delà de l'horaire contractuel (ATF 126 III 337 consid. 6a ; 116 II 69 consid. 4a).

L'art. 321c al. 3 CO est en partie impératif. Les cocontractants peuvent prévoir que les heures supplémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées pour autant que l'une des formes prévues par cette disposition soit

respectée et que la rémunération des heures supplémentaires soit forfaitairement comprise dans le salaire du travailleur (arrêts du Tribunal fédéral 4A_172/2012 du 22 août 2012 consid. 6.1 et 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4 ; ATF 124 III 469 consid. 3a). La renonciation à la rétribution des heures supplémentaires peut être contenue dans un règlement du personnel pour autant que le contrat de travail, signé par les parties, renvoie à ce règlement (arrêt du Tribunal fédéral 4C.407/2004 du 7 janvier 2005 consid. 3.1).

4.2.2 Les heures supplémentaires doivent être distinguées du solde positif accumulé dans le contexte d'un horaire de travail flexible (gleitende Arbeitszeit). Les parties peuvent convenir que le travailleur, dans un cadre prédéfini, détermine librement la durée de son temps de travail journalier, pourvu qu'à l'issue d'une période de référence, il ait accompli le nombre d'heures contractuellement dues. Généralement, des heures de présence obligatoire (plages "bloquées") doivent être respectées, le travailleur pouvant s'organiser librement le reste du temps (SUBILIA/DUC, Droit du travail, 2010, no 12 ad art. 321 CO ; REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, 2010, no 9 ad art. 321 CO). En contrepartie de cette autonomie, le travailleur a la responsabilité de récupérer à temps le solde de travail excédentaire qu'il a librement accumulé. S'il laisse croître ce solde positif dans une mesure importante, il assume le risque de ne pas pouvoir le compenser en cas de résiliation du contrat, laquelle peut survenir en tout temps. Une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées. Il ne s'agit alors plus de solde positif dans l'horaire flexible, mais de véritables heures supplémentaires (ATF 123 III 469 = JdT 1999 I 23 consid. 3b ; cf. aussi ATF 130 V 309 consid. 5.1.3). En pratique, il est souvent délicat de tracer la frontière entre les heures supplémentaires et le solde bénéficiaire dans le cadre d'un horaire flexible (REHBINDER/STÖCKLI, op. cit., no 7 ad art. 321c CO) ; il faut garder à l'esprit que les premières sont imposées par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur, tandis que le solde excédentaire est librement accumulé par la volonté du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2).

4.2.3 Le travailleur doit déclarer en temps utile les heures supplémentaires qu'il a effectuées sans que l'employeur le sache, afin que celui-ci puisse prendre des mesures d'organisation pour empêcher un travail supplémentaire à l'avenir ou approuver les heures supplémentaires (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241 consid. 2.2).

Si l'employeur n'a pas connaissance de la nécessité d'effectuer des heures supplémentaires, et si, compte tenu des circonstances, il n'avait pas non plus de raison de le savoir, on peut admettre que le fait pour le travailleur d'accepter sans

réserve le salaire habituel revient à renoncer à une indemnité pour les heures supplémentaires effectuées (ATF 129 III 171 = JdT 2003 I 241 consid. 2.3).

4.2.4 Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires soumises à rétribution (art. 8 CC ; ATF 129 III 171 consid. 2.4 ; ATF 123 III 469 = JdT 1999 I 23 consid. 3b).

4.3 Il ressort du dossier, en particulier des témoignages, que l'intimé, au bénéfice de la procédure EIP, occupait une position de cadre dirigeant.

Cela étant, tant son contrat de travail, dont il n'est pas allégué qu'il aurait été modifié, que le règlement du personnel, applicable à l'ensemble des employés, prévoyaient une durée hebdomadaire de travail de 40 heures.

Par conséquent, dans la mesure où le temps de travail de l'intimé était déterminé contractuellement, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu que l'intéressé pouvait, malgré sa position de cadre supérieur, se prévaloir de l'art. 321c CO.

Si certains témoins ont effectivement déclaré que les heures supplémentaires effectuées par les cadres dirigeants de la société n'étaient pas rémunérées car elles faisaient parties de leurs fonctions, il ne ressort cependant pas du dossier que les parties auraient convenu par écrit que les heures supplémentaires accomplies par l'intimé ne seraient pas rétribuées. Au contraire, l'art. 11.2 du règlement du personnel, en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2005, dont aucune des parties ne conteste qu'il s'applique à l'intimé, l'appelante s'en étant prévalue dans le mémoire de réponse qu'elle a déposé devant la première instance (cf. page 16), règlemente expressément le mode de compensation des heures supplémentaires. Ainsi, même en admettant que les parties auraient, ainsi que le plaide implicitement l'appelante, convenu que les heures supplémentaires accomplies par l'intimé ne seraient pas rétribuées car comprises forfaitairement dans son salaire, cet accord ne serait pas valable faute de respecter la forme écrite.

Reste donc à examiner si l'intimé a démontré avoir effectué des heures supplémentaires soumises à rétribution.

A teneur du dossier, l'intimé bénéficiait d'un horaire de travail différent de celui prévu dans le règlement du personnel. Il ressort en effet des témoignages recueillis que s'il devait accomplir 8 heures de travail par jour, il pouvait en revanche librement organiser ses horaires ainsi que ses journées de travail. Il décidait ainsi du lieu et de la date de ses voyages ainsi que de l'heure de ses rendez-vous. En outre, lorsqu'il était présent au sein de la société, il ne se conformait pas nécessairement aux horaires définis dans le règlement, commençant parfois sa journée à 9h15 et prenant, de temps à autre, une pause de 30 minutes. Compte tenu de l'autonomie dont il disposait, il y a lieu de retenir

qu'il était de sa responsabilité de définir son horaire de travail journalier ainsi que d'organiser ses rendez-vous et ses voyages à l'étranger de façon à ne pas devoir effectuer des heures supplémentaires.

Or, il n'apparaît pas qu'il l'ait fait puisqu'il a systématiquement comptabilisé comme heures supplémentaires les heures accomplies avant 9 heures et après 18 heures et qu'il a, à plusieurs reprises, voyagé les week-ends ou durant des jours fériés.

En application de la jurisprudence sus-évoquée relative aux horaires de travail flexible, l'intimé ne peut prétendre à une indemnisation pour le surplus de travail effectué que dans l'hypothèse où les besoins de la société ou des directives de l'appelante l'ont empêché de s'organiser différemment. Or, il n'apparaît pas que ce soit le cas. Il ressort en effet du dossier que c'est l'intimé qui proposait et fixait ses voyages. L'appelante les approuvait uniquement dans un but de contrôle des coûts et n'a, à teneur des témoignages recueillis, jamais obligé un collaborateur à effectuer un voyage. L'appelante ne pouvait au demeurant déduire, sur la seule base des voyages effectués par l'intimé, que celui-ci accumulait des heures supplémentaires. En effet, dans la mesure où ce dernier était libre d'organiser son temps de travail, elle pouvait légitimement penser qu'il modulait ses horaires de façon à ne pas effectuer d'heures supplémentaires. L'intimé, compte tenu de la proportion dans laquelle il atteignait chaque année les objectifs individuels qui lui étaient fixés, faisait vraisemblablement partie des collaborateurs décrits par I_____ qui accumulaient volontairement des heures supplémentaires afin d'obtenir un bonus le plus élevé possible.

Compte tenu de ce qui précède, il sera retenu que l'intimé ne peut prétendre à une indemnisation pour le travail supplémentaire qu'il prétend avoir effectué.

A titre superfétatoire, il sied de relever que l'intimé n'a pas prouvé la quotité des heures supplémentaires qu'il allègue avoir accomplies. Outre que son calcul se fonde sur un horaire de travail qui n'était, ainsi qu'exposé ci-dessus, pas nécessairement le sien, l'intimé arrête les heures supplémentaires accomplies dans le cadre de ses voyages professionnels en se référant à l'heure de départ, respectivement de retour à son domicile sans déduire le temps qu'il consacrait habituellement au trajet pour se rendre sur son lieu de travail. Or, ce temps ne compte pas comme du travail et n'est par conséquent pas rémunéré. L'intimé aurait ainsi dû le déduire des heures supplémentaires qu'il allègue. Dans la mesure où il n'a fourni aucune indication sur le temps qu'il consacrait au trajet pour se rendre à son travail, l'étendue des heures supplémentaires qu'il prétend avoir accomplies ne peut être déterminée.

Au vu de ce qui précède, l'intimé sera débouté de sa prétention en rémunération des heures supplémentaires prétendument effectuées.

Le jugement entrepris sera réformé en ce sens.

- 5. 5.1** L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir alloué à l'intimé une indemnité pour tort moral de 5'000 fr. au motif que les circonstances dans lesquelles il avait été libéré de son obligation de travailler avaient porté atteinte à sa personnalité. Elle soutient que l'intimé n'a pas démontré avoir subi une telle atteinte. Ses collègues savaient en effet qu'il quittait la société car il avait atteint l'âge de la retraite et n'avaient donc pas pu penser qu'il avait été licencié avec effet immédiat. L'appelante fait également valoir que l'intimé n'a pas démontré avoir souffert physiquement ou psychiquement de la manière dont il avait été libéré de son obligation de travailler. Il ne s'était pas retrouvé en incapacité de travail et n'avait pas subi une atteinte psychique quelconque. En outre, l'intimé savait, plusieurs mois avant d'être libéré de son obligation de travailler, qu'il allait partir à la retraite. Il avait ainsi eu le temps nécessaire pour informer ses collègues de son départ, ce qu'il avait d'ailleurs fait par courriel du 9 janvier 2008, ainsi que pour organiser un pot de départ s'il le souhaitait. Il n'avait toutefois jamais demandé à organiser un tel événement.

5.2 Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En particulier, il doit veiller à ne pas porter atteinte à la considération sociale de son employé, qui englobe notamment l'honneur personnel et professionnel ainsi que la considération dans et à l'extérieur de l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.1 ; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, nos 13 et 15 ad art. 328 CO).

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un auxiliaire de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, art. 101 al. 1 et art. 99 al. 3 CO ; ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; 125 III 70 consid. 3a).

Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; 125 III 70 consid. 3a). L'allocation d'une indemnité pour tort moral fondée sur l'art. 49 al. 1 CO suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2 ; ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b). Ainsi, dans certaines situations, malgré l'illicéité de

l'atteinte à la personnalité, la victime ne pourra bénéficier d'aucun dédommagement au titre du tort moral (cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4).

Le Tribunal fédéral a admis l'octroi d'une indemnité à un travailleur licencié de manière brutale, forcé à quitter immédiatement les lieux, après treize ans passés au sein de l'entreprise, sans que le temps lui ait été laissé de prendre congé de ses collègues et qui en a ressenti une forte humiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2004 du 11 novembre 2014 consid. 1).

Il appartient, en vertu de l'art. 8 CC, à l'employé victime d'une atteinte à sa personnalité d'alléguer et de prouver les faits permettant de constater que l'atteinte ressentie était objectivement et subjectivement grave (cf. ATF 120 II 97 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_465/2012 du 10 décembre 2012 consid. 3.2).

5.3 En l'espèce, l'appelante ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que l'intimé n'a pas démontré avoir subi une atteinte à sa personnalité. Il n'est en effet pas douteux que la manière dont l'intimé a été libéré de son obligation de travailler, à savoir de manière immédiate et sous l'escorte de trois personnes, alors qu'il s'agissait d'un simple départ à la retraite, était de nature à générer une ambiguïté sur les motifs réels de son départ et partant de porter atteinte à la considération sociale dont il bénéficiait auprès de ses anciens collègues. Ceci a d'ailleurs été confirmé par le témoin L_____, qui a déclaré avoir déduit de la façon dont l'intimé avait été libéré de son obligation de travailler qu'il avait été remercié ("*Je savais donc que B_____ avait été remercié*"). Il est ainsi faux d'affirmer que les collègues de l'intimé savaient qu'il quittait la société car il avait atteint l'âge de la retraite. Les déclarations de I_____, de D_____ et de K_____ ne sont d'aucune utilité à l'appelante. En effet, la première connaissait les raisons du départ de l'intimé puisque que c'est elle qui lui a annoncé, lors de l'entretien du 22 avril 2008, qu'il était libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Quant au second, outre qu'il n'était pas présent lors du départ de l'intimé, le fait qu'il "*pensait*" que l'intéressé avait quitté la société car il partait à la retraite n'exclut pas encore que d'autres employés aient pu penser, à l'instar de L_____, qu'il avait été licencié. Enfin, le dernier témoin a déclaré qu'il ne se souvenait plus du dernier jour de présence de l'intimé dans la société, de sorte qu'aucune conclusion ne peut être tirée de son témoignage.

En conséquence, il convient d'admettre que l'intimé a démontré que l'appelante a, par la façon dont elle l'a libéré de son obligation de travailler, porté atteinte à la considération sociale dont il bénéficiait auprès de ses collègues et partant à sa personnalité.

Cette atteinte revêt objectivement une certaine gravité. En effet, la manière dont l'intimé a été libéré de son obligation de travailler a été brutale. Alors qu'il travaillait depuis près de 10 ans pour le compte de l'appelante à l'entière satisfaction de cette dernière, sans compter l'activité qu'il avait précédemment

déployée pour une filiale de celle-ci durant 4 ans, il a dû quitter immédiatement les locaux de la société, escorté par trois personnes, sans que le temps lui ait été laissé de prendre congé de ses collègues. En outre, cette libération immédiate et encadrée n'était aucunement justifiée puisque le départ de l'intimé n'était pas lié à un comportement fautif de sa part mais à son départ à la retraite.

Enfin, au regard de ce qui vient d'être exposé, il y a lieu de retenir que la façon dont l'intimé a été libéré de son obligation de travailler était assurément de nature à provoquer les souffrances morales dont il s'est prévalu dans son courrier du 2 mai 2008, à savoir un choc et une humiliation. Contrairement à ce que soutient l'appelante, le fait que l'intimé savait qu'il allait partir prochainement à la retraite n'empêche pas qu'il ait pu ressentir une souffrance morale liées aux circonstances dans lesquelles il a quitté la société (départ anticipé et non planifié, exécuté immédiatement sous l'escorte de trois personnes).

Partant, la décision de l'autorité précédente d'allouer une indemnité pour tort moral à l'intimé n'est pas critiquable.

L'appelante ne remettant pas en cause le montant alloué à l'intimé à titre d'indemnité pour tort moral, il n'y a pas lieu de réexaminer ce point.

6. Au vu de ce qui précède, le jugement entrepris sera annulé et modifié en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimé la somme brute de 62'384 fr. 25 à titre de bonus et la somme nette de 5'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral.

Le montant des intérêts moratoires ainsi que leur point de départ n'étant pas contestés, il n'y a pas lieu de réexaminer ces questions.

7. Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 3'000 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais judiciaires en matière civile (RTFMC), 19 al. 3 let. c LaCC, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC) et entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un même montant, fournie par l'appelante, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

Si l'appelante a succombé sur deux des trois prétentions encore litigieuses en appel, sa condamnation à verser les sommes de 62'384 fr. 25 et de 5'000 fr. à titre de bonus respectivement d'indemnité pour tort moral ayant été confirmée, elle a en revanche obtenu gain de cause sur la plus importante d'entre elles puisqu'elle n'est plus tenue de verser une somme de 166'544 fr. à titre de rémunération d'heures supplémentaires. Il s'ensuit qu'il apparaît équitable de répartir les frais judiciaires à raison d'une moitié à la charge de chacune des parties (art. 106 al. 2 CPC). L'intimé sera en conséquence condamné à verser la somme de 1'500 fr. à l'appelante à titre de remboursement des frais judiciaires avancés par elle (art. 111 al. 2 CPC).

S'agissant d'un litige de droit du travail, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 1 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté par A_____ contre le jugement TRPH/30/2015 rendu le 17 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/22368/2008-1.

Au fond :

Annule le chiffre 2 du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ce point :

Condamne A_____ à verser à B_____ la somme brute de 62'384 fr. 25, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2008.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 3'000 fr., les met à la charge de chacune des parties par moitié et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais fournie par A_____, laquelle demeure acquise à l'État de Genève.

Condamne B_____ à rembourser à A_____ la somme de 1'500 fr. à titre des frais judiciaires.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Monsieur Ivo BUETTI, président; Monsieur Pierre-Alain L'HÔTE, juge employeur, Monsieur Yves DUPRÉ, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président :

Ivo BUETTI

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.