



**4A\_173/2024**

**Arrêt du 30 octobre 2024**

I

Composition  
Mmes les Juges fédérales  
Jametti, Présidente, Hohl et May Canellas.  
Greffière : Mme Fournier.

Participants à la procédure  
A. \_\_\_\_\_ AG,  
représentée par Me Julien Liechti, avocat,  
recourante,

*contre*

B. \_\_\_\_\_,  
représenté par Me Françoise Martin Antipas, avocate,  
intimé.

Objet  
Contrat de travail; bonus; licenciement abusif,

recours contre l'arrêt rendu le 13 février 2024 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C25534/2020, CAPH/14/2024).

**Faits :**

**A.**

**A.a.** A. \_\_\_\_\_ AG (ci-après: A. \_\_\_\_\_) est une société sise à Zurich dont le but est notamment l'exploitation d'une banque ainsi que l'exercice de toute activité se rattachant à celle-ci. Elle dispose d'une succursale à Genève. Elle fait partie du même groupe que la société C. \_\_\_\_\_ AG (ci-après: C. \_\_\_\_\_).

**A.b.** En 2018, A. \_\_\_\_\_ a approché B. \_\_\_\_\_, qui travaillait dans le domaine bancaire au Canada, en lui faisant plusieurs propositions d'engagement. Dans le cadre de ces discussions, un " *business case* " a été établi. Ce document listait, pour les trois premières années, les apports qu'effectuerait B. \_\_\_\_\_ à la masse sous gestion s'il devait être engagé par A. \_\_\_\_\_. Il y était également projeté que sa rémunération pourrait être fixée à 695'000 dollars américains (USD) la première année, dont un bonus contractuel de 400'000 fr.; à 695'000 USD la deuxième année, dont un bonus contractuel de 273'650 USD et un "bonus de 20% de participation de 126'350 USD"; enfin à 592'450 USD la troisième année, dont un "bonus de 20% de participation de 297'450 USD". Par la suite, deux lettres d'intention ont été rédigées respectivement le 5 octobre et le 11 décembre 2018. La première prévoyait l'engagement de B. \_\_\_\_\_ au 1er décembre 2018 et le versement d'un "bonus garanti" de 400'000 fr. en date du 30 mars 2019, à condition qu'aucune partie n'ait résilié le contrat avant cette date. La seconde prévoyait son engagement au 1er mars 2019 et le versement d'un "bonus minimum garanti" de 400'000 fr. le 30 mars 2020, pour autant que B. \_\_\_\_\_ n'ait pas donné son préavis dans l'intervalle et soit employé à temps plein. Un premier contrat de travail a été signé par les parties en février 2019 pour un début d'activité fixé au 1er avril 2019. Il prévoyait le versement d'un "bonus minimum garanti" de 400'000 fr. en date du 30 mars 2020,

à condition qu'aucune partie n'ait résilié le contrat avant cette date.  
Le début d'activité a été reporté au 1er juillet 2019.

**A.c.** Un deuxième contrat de travail de durée indéterminée a été signé les 3 juin et 1er juillet 2019. Sur cette base, B. \_\_\_\_\_ (ci-après: l'employé) a été engagé par A. \_\_\_\_\_ (ci-après: l'employeuse) en qualité de " *client relationship officer* " à compter du 1er juillet 2019. Son lieu d'activité était à Genève. Le contrat prévoyait un salaire annuel brut de 239'200 fr. ainsi qu'un montant annuel forfaitaire de 10'800 fr. versé à titre de frais de représentation. En outre, l'employeuse s'engageait à payer à l'employé un "bonus garanti" de 200'000 fr. après le temps d'essai. L'employé devait également recevoir la somme de 400'000 fr. à titre de "bonus minimum garanti" pour l'année 2019 (art. 8.6 du contrat de travail). Celle-ci devait être payée "en mars 2020" à condition qu'aucune partie n'ait résilié le contrat avant cette date. Le paiement pouvait intervenir en espèces et/ou sous forme d'actions de C. \_\_\_\_\_, ou encore sous forme de tout autre type de plan de compensation différé, à la seule appréciation du comité de rémunération et de nomination de C. \_\_\_\_\_. Le contrat prévoyait encore une rémunération variable ainsi qu'une rémunération variable additionnelle.

**A.d.** En octobre 2019, l'employé a perçu le premier bonus de 200'000 fr.

**A.e.** A la fin de l'année 2019, le chef du " *private banking* " de l'employeuse a fait part à l'employé du fait qu'il n'était pas satisfait de ses résultats. Sans lui signifier un avertissement formel, le supérieur s'est montré "ferme" sur le respect des objectifs mentionnés dans le " *business case* " établi avant l'engagement de l'employé.

**A.f.** Par pli du 27 février 2020, l'employeuse a proposé à l'employé de modifier l'art. 8.6 du contrat de travail. En substance, un "bonus garanti" de 200'000 fr. lui serait versé au 30 juin 2020 moyennant la réalisation d'un certain volume d'affaires. Selon l'employeuse, cette modification était liée au fait que l'employé n'avait pas atteint le montant d'actifs sous gestion prévu par le " *business plan* ".  
Le 29 février 2020, l'employeuse a adressé à l'employé un second courrier lui proposant une nouvelle modification de l'art. 8.6 précité, soit le paiement d'un "bonus garanti" de 400'000 fr., lequel dépendrait de la réalisation d'un chiffre cible "avec une formule de pondération en cas d'atteinte partielle".  
Par courriel du 5 mars 2020, l'employé a demandé un entretien avec le département des ressources humaines de l'employeuse, afin de discuter des courriers précités.

**A.g.** Le 11 mars 2020, l'employé a été convoqué à un entretien lors duquel son licenciement lui a été notifié, avec effet au 31 juillet 2020. L'employeuse l'a libéré de son obligation de travailler durant le délai de congé.

**A.h.** Par courrier du 25 juin 2020, l'employé s'est opposé au congé, qu'il qualifiait d'abusif, et a réclamé le paiement de son bonus contractuel de 400'000 fr.  
Par pli du 5 août 2020, l'employeuse a contesté les prétentions de l'employé, relevant que la résiliation du contrat de travail était motivée par sa mauvaise performance.

**B.**

**B.a.** Par demande du 4 mai 2021 consécutive à une tentative de conciliation infructueuse, l'employé a assigné l'employeuse devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève en vue d'obtenir le paiement d'un montant brut de 400'000 fr. à titre de "bonus minimum garanti", ainsi que la somme nette de 216'667 fr., équivalant à quatre mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, le tout avec intérêts.

Par jugement du 3 mai 2022, le Tribunal des prud'hommes genevois a partiellement admis la demande en condamnant l'employeuse à verser à l'employé la somme nette de 19'933 fr. 40 (chiffre 4 du dispositif) à titre d'indemnité pour licenciement abusif et le montant net de 400'000 fr. (chiffre 5 du dispositif) à titre de "salaire variable", le tout avec intérêts. Il a "invit[é] la partie qui en a[vait] la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles" (chiffre 6 du dispositif). Il a rejeté la demande pour le surplus.

**B.b.** Par arrêt du 13 février 2024, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève, statuant sur appel formé par l'employeuse et appel joint de l'employé, a réformé le chiffre 4 du dispositif du jugement de première instance en ce sens qu'elle a condamné l'employeuse à verser à l'employé la somme nette de 20'000 fr., intérêts en sus. Elle a, par ailleurs, confirmé le chiffre 5 du dispositif du premier jugement relatif au versement du montant net de 400'000 fr. à titre de salaire. Ses motifs seront évoqués dans les considérants en droit du présent arrêt, dans la mesure utile à la discussion des griefs.

**C.**

L'employeuse (ci-après: la "recourante") forme un recours en matière civile à l'encontre de cet arrêt, assorti d'une requête d'effet suspensif. A titre principal, elle conclut à sa réforme, en ce sens qu'elle est condamnée à verser à l'employé (ci-après: l'"intimé") la somme brute (et non pas nette) de 400'000 fr. avec intérêts et que les prétentions de l'intimé en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif sont rejetées.  
Subsidièrement, la recourante sollicite le renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.  
Dans sa réponse, l'intimé conclut au rejet du recours, suscitant une réplique de la recourante à laquelle il a dupliqué.

La cour cantonale s'est référée aux considérants de son arrêt.  
La demande d'effet suspensif a été admise par ordonnance présidentielle du 2 mai 2024.

## Considérant en droit :

### 1.

Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 et 45 al. 1 LTF) par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu sur appel par un tribunal cantonal supérieur (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF), dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. requis en la matière (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions. Demeure réservée, à ce stade, la recevabilité des griefs soulevés par la recourante.

### 2.

**2.1.** Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (**ATF 140 III 115** consid. 2; **137 I 58** consid. 4.1.2; **137 II 353** consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (**ATF 137 III 226** consid. 4.2; **136 III 552** consid. 4.2; **134 V 53** consid. 4.3). La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (**ATF 140 III 264** consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1 et les références citées). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (**ATF 130 I 258** consid. 1.3).

Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire; un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. En revanche, si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait présentés, avec référence aux pièces du dossier (art. 106 al. 2 LTF; **ATF 140 III 86** consid. 2).

**2.2.** Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), il n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (**ATF 140 III 86** consid. 2; **137 III 580** consid. 1.3). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; **ATF 137 III 580** consid. 1.3; **135 III 397** consid. 1.4).

### 3.

Les parties ont été liées par un contrat de travail. A ce stade, le litige se limite à deux points précis: le montant du "bonus minimum garanti" dû à l'intimé en vertu du contrat, ainsi que la validité de l'opposition au congé formée par l'intimé, à laquelle le versement d'une indemnité pour congé abusif est subordonné (art. 336a et 336b CO).

### 4.

**4.1.** S'agissant du "bonus minimum garanti", la cour cantonale l'a qualifié de salaire afférent à l'année 2019. Certes, les documents précontractuels, en particulier le "*business case*", prévoyaient des projections en matière d'apport de nouveaux avoirs en gestion par l'intimé. Toutefois, contrairement à ce que soutenait la recourante qui niait intégralement tout droit au bonus de l'intimé, aucun élément du dossier ne permettait de considérer que les parties avaient érigé la réalisation de ces objectifs au rang de condition du droit au bonus. Au contraire, les termes clairs du contrat ainsi que le déroulement des négociations démontraient que le versement du bonus n'était lié à la réalisation d'aucun objectif spécifique et ne dépendait pas d'une décision discrétionnaire de la recourante. Son versement unique pour la première période d'activité de l'intimé visait à compenser le fait que ce dernier ne pouvait espérer obtenir une rémunération variable en 2019, compte tenu de sa prise d'emploi récente et du temps nécessaire à l'acquisition d'une nouvelle clientèle dont aurait dépendu sa rémunération variable. D'après les juges cantonaux, puisque le bonus était un élément du salaire, la recourante ne pouvait faire dépendre son paiement de la non-résiliation du contrat; une telle clause était illicite et frappée de nullité. Sur cette base, la cour cantonale a dès lors confirmé le chiffre 5 du dispositif du jugement de première instance.

**4.2.** La recourante ne conteste plus la qualification du bonus en tant qu'élément du salaire. Elle se plaint en revanche d'une violation du principe de disposition (art. 58 al. 1 CPC); en cause, le fait pour la cour cantonale (confirmant le jugement de première instance) de l'avoir condamnée au paiement de la somme nette de 400'000 fr. (et non brute, comme le requérait l'intimé dans ses conclusions). L'arrêt entrepris aboutirait ainsi à lui faire supporter l'intégralité des charges sociales qui auraient dû être imputées par moitié à l'intimé, de l'aveu même de ce dernier. Selon la recourante, il s'agirait vraisemblablement d'une erreur des instances précédentes. En effet, le jugement de première instance, confirmé sur ce point par l'arrêt cantonal, invitait la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles. Ce point du dispositif ne serait guère conciliable avec la condamnation au paiement d'une somme nette, puisqu'il n'y aurait alors rien à en déduire.

**4.3.** L'art. 58 al. 1 CPC enjoint au tribunal de n'accorder à une partie ni plus, ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. Les parties disposent librement de l'objet du litige. En particulier, le demandeur décide si, quand et dans quelle mesure il sollicite du juge la protection juridique d'une prétention (**ATF 141 III 596** consid. 1.4.5; arrêts 4A\_329/2020 du 10 février 2021 consid. 4.2; 4A\_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 2.1). En d'autres termes, le tribunal est lié par les conclusions (*Rechtsbegehren*) prises par les parties.

**4.4.** En l'espèce, l'intimé a conclu dans sa demande au paiement respectivement "de la somme brute de CHF 400'000.-, sous déduction des charges légales et conventionnelles", ainsi que de "la somme nette de CHF 216'667.-", avec les intérêts correspondants. L'intimé a beau jeu d'invoquer que la cour cantonale pouvait lui allouer la somme nette de 400'000 fr. sans aller au-delà de ses conclusions, puisqu'il avait en parallèle réclamé un autre montant et que seul leur total fixait la limite supérieure de ses conclusions: en réservant la déduction des charges légales et conventionnelles, l'intimé a expressément limité sa prétention dans les conclusions elles-mêmes, de sorte qu'en condamnant la recourante au paiement d'une somme nette sans ordonner les déductions précitées, l'instance précédente est allée au-delà des conclusions et a violé le principe de disposition.

Le recours doit être admis sur ce point.

## **5.**

La recourante fait encore grief à l'autorité précédente d'avoir octroyé à l'intimé une indemnité pour licenciement abusif alors que ce dernier ne se serait pas valablement opposé au congé (art. 336b CO). Elle invoque à ce propos une appréciation arbitraire des faits. A ce stade, le caractère abusif du licenciement n'est en revanche plus contesté, de sorte qu'il n'en sera pas question dans ce qui suit.

**5.1.** Les juges cantonaux ont constaté que l'intimé avait fait opposition au congé par courrier du 25 juin 2020. Ils ont en outre établi que ce dernier avait, à la même occasion, réclamé le paiement de son bonus.

**5.2.** Selon la recourante, l'instance précédente aurait dû constater que l'opposition au congé formée par l'intimé était de pure forme. A l'en croire, l'opposition aurait eu pour seul objectif de faire pression sur la recourante pour obtenir le versement du bonus. L'intimé n'aurait jamais eu l'intention de contester la fin des rapports de travail. Preuve en serait qu'il avait, par courrier du 18 mars 2020, fait part à la recourante de son souhait que la fin des rapports de travail se déroule de manière amicale (pièce 25).

**5.3.** La recourante se contente d'opposer sa propre appréciation des preuves à celle de l'autorité précédente. Ne lui en déplaise, il n'y a rien d'arbitraire à retenir, du texte univoque du courrier du 25 juin 2020 (pièce 27), que l'intimé a fait opposition au congé. D'ailleurs, dans sa réponse du 5 août 2020, la recourante a elle-même démontré qu'elle considérait l'opposition comme valable, ayant contesté le caractère abusif du licenciement et précisé que la résiliation se fondait sur la mauvaise performance de l'intimé. En tout état, la recourante perd de vue qu'un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. Si la recourante souhaitait que soit constaté que le seul objectif du courrier du 25 juin 2020 était de faire pression sur la recourante, elle aurait dû l'alléguer et le démontrer conformément aux règles de la procédure civile. A lire son recours toutefois, il n'en est rien. Partant, le grief doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

## **6.**

En définitive, le recours est partiellement admis, dans la mesure de sa recevabilité. L'arrêt attaqué est réformé, sur un seul point (à savoir la confirmation par la cour cantonale du chiffre 5 du jugement du Tribunal des prud'hommes), en ce sens que la recourante est condamnée à payer à l'intimé la somme brute de 400'000 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2020. Il est confirmé pour le surplus. La cause sera renvoyée à l'autorité précédente pour qu'elle statue à nouveau sur les frais et dépens des instances cantonales.

Vu l'issue du recours, les frais judiciaires seront mis pour moitié à la charge de la recourante et pour moitié à la charge de l'intimé. Quant aux dépens, il se justifie de les compenser (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

**Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est partiellement admis et l'arrêt attaqué est réformé en ce sens que A. \_\_\_\_\_ AG est condamnée à payer à B. \_\_\_\_\_ la somme brute de 400'000 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1er avril 2020.

**2.**

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis pour moitié (1'000 fr.) à la charge de la recourante et pour moitié (1'000 fr.) à la charge de l'intimé.

**3.**

Les dépens sont compensés.

**4.**

La cause est renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les frais judiciaires et les dépens des instances cantonales.

**5.**

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 30 octobre 2024

Au nom de la I re Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

La Greffière : Fournier