

Tribunal fédéral – 4A_506/2023
1^{re} Cour de droit civil
Arrêt du 19 février 2025

Transfert des rapports de
travail, licenciement
collectif, gratification

Fraude à la loi, information
et consultation

Art. 322d, 333, 335f,
336 CO



Le licenciement étant fondé sur des **motifs économiques**, il ne représente pas une **fraude à la loi** du régime du transfert d'entreprise (c. 3.1).

L'**omission de fournir toute information allant au-delà de celles listées à l'art. 335f al. 3 CO** ne viole pas les droits de participation des travailleurs, s'il s'avère *a posteriori* que l'information demandée n'aurait pas permis aux travailleurs de proposer des solutions différentes ou améliorées dans le cas concret. Dans ce cas, les possibilités de rechercher des solutions alternatives n'ont pas été entravées par la rétention de l'information (rappel de jurisprudence, c. 3.2.1).

En l'espèce, la **qualification de la rémunération** de gratification ne peut être suivie, car le paiement du montant de 700'000 fr. fut convenu dans le contrat de travail. Par conséquent, la clause soumettant le paiement du salaire à la condition que le travailleur fût encore employé à une certaine date pour prétendre au paiement du salaire est **illicite** et frappée de **nullité** (art. 20 al. 2 CO) : le travailleur a droit au paiement d'une part de ce montant correspondant à la période travaillée (c. 4.3).

Composition

Mme et MM. les Juges fédéraux
Hurni, Président, Kiss et Denys.
Greffier: M. Botteron.

Participants à la procédure

A.,
représenté par Me Pierre-Damien Eggly et Me François Rod, Avocats,
recourant,

contre

1. B. SA,
2. C. SA,
3. D. SA,

toutes les trois représentées par Me Daniel Richard et Me Philippe Rouiller, avocats
intimées.

Objet

Licenciement abusif (art. 336 CO); transfert des rapports de travail (art. 333 CO); licenciement collectif (art. 335d ss CO); gratification (art. 322d CO),

recours contre l'arrêt rendu le 28 août 2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/11466/2020-3 CAPH/96/2023).

Faits :

A.

A.a. Par contrat du 2 septembre 2019, C. SA a engagé A. (ci-après: le travailleur ou le recourant) en qualité de "Head of Middle Office & Business Process Improvement & Monitoring" avec entrée en service immédiate. Le salaire annuel convenu était de 448'800 fr. brut, payable douze fois. Le contrat prévoyait également un bonus annuel discrétionnaire pouvant aller jusqu'à 20 % du salaire annuel. Le contrat prévoyait encore que la rémunération comprenait une indemnité pour les actions restreintes (*Restricted Stock Units*) que l'employé aurait dû percevoir dans le cadre de son précédent emploi, pour une valeur totale de 700'000 fr. Cette indemnité était stipulée payable en trois tranches égales, la première à l'engagement, la deuxième après 12 mois de service et la troisième après 24 mois de service.

B. SA (ci-après: la société ou l'employeuse) est une société de droit suisse dont le but est toute activité liée au négoce à la transformation et au transport de matières premières, en particulier de pétrole non raffiné et de produits pétroliers. L'essentiel de son volume d'affaire, soit 60 % à 80 % de son activité, était liée au négoce de pétrole vénézuélien.

Le 2 septembre 2019, C. SA et B. SA (ci-après ensemble: les employeuses) ont conclu un contrat de location de services portant sur la mission du travailleur au sein de la seconde. Le 11 septembre 2019, le travailleur a reçu la somme de 233'333 fr. 33 correspondant à la première tranche de l'indemnité convenue pour compenser les actions RSU de son employeuse précédente.

A.b. Le 18 février 2020, le gouvernement des États-Unis a ajouté la société sur la liste des entités sanctionnées pour avoir violé l'embargo international imposé pour les échanges commerciaux avec le Venezuela. Un délai au 20 mai 2020 était imparti à la société pour liquider les transactions commerciales en cours.

A.c. Le même jour, le directeur de la société a adressé un courriel aux employés de la société pour les informer des sanctions prononcées par les autorités américaines et du fait que la direction recherchait des actions possibles en vue de les faire lever.

Par courrier du 20 mars 2020, la société a informé l'Office cantonal de l'emploi (ci-après: l'OCE) qu'elle devait envisager un licenciement collectif en avril 2020 en raison de sanctions américaines imposant la cessation de son activité de négoce. Elle a transmis les données de ses employés.

Le 23 mars 2020, le directeur de la société s'est adressé aux employés en indiquant que celle-ci n'avait d'autre choix que d'être liquidée avant le 20 mai 2020 pour se conformer à ses obligations dans le cadre des sanctions américaines. La société devait envisager de donner un préavis de résiliation de tous les contrats de travail/de service. Il a en outre indiqué que les employés étaient libres de nommer un délégué pour les représenter ou le contacter directement et qu'une période de quinze jours était ouverte pour les remarques, commentaires et demandes. La société a envoyé une copie de ce courriel à l'OCE par pli du même jour. Dans un autre courriel du même jour, le directeur a précisé que cela concernait tous les vingt-sept employés de la société, trente contractants de C. SA, trois contractants de "TBS" et onze autres contractants engagés "par l'intermédiaire de B. SA/C. SA".

Le 30 mars 2020, le représentant des employés a envoyé quatre questions de ces derniers à la direction de la société dans le cadre de la consultation des travailleurs. La société y a répondu le lendemain. En substance elle y a indiqué que la décision de fermer la société était motivée par la sanction américaine, que cette décision avait été prise le 18 février 2020, que la société n'avait eu aucun contact avec l'autorité américaine depuis l'imposition des sanctions et que dans l'hypothèse où les sanctions seraient levées, la société révoquerait le processus de licenciement. Le document précisait que le dernier jour de travail serait officiellement le 20 mai 2020.

Le 6 avril 2020, le directeur des opérations a envoyé au représentant des employés, des propositions de certains employés en vue de maintenir le maximum d'emplois et lui a demandé de faire suivre lesdites propositions à la direction de manière anonyme.

A.d. Le 7 avril 2020, la société a adressé un courriel au travailleur dans lequel elle indiquait lui transmettre une fiche de salaire provisoire en vue du règlement final pour examen. Ce document mentionnait les montants et libellés suivants:

- Monthly salary May to July: 112'200.00
- Performance Bonus 2019: 35'412.00
- Performance Bonus 2020: 44'635.00
- Compensation indemnity on 2 months contractual salary: 74'800.00
- Unused vacations balance to be paid - 1.8 days: 3'128.00
- Discretionary bonus for unprecedented efforts: 233'333.00
-
- Gross salary AVS/AI/APG: 503'508.00

Le 8 avril 2020, le travailleur a demandé au directeur s'il avait du temps pour discuter de la proposition de règlement final. Celui-ci lui a répondu qu'il était conscient que la compensation des actions RSU était insuffisante, mais que la décision initiale avait été de ne pas les payer, ce qui avait été "vigoureusement contesté" de sorte qu'il avait choisi la solution intermédiaire sous la forme d'un règlement partiel.

A.e. Par courrier recommandé du 9 avril 2020, la société a informé l'OCE que la procédure de consultation des employés était arrivée à son terme et qu'elle avait décidé de maintenir son licenciement collectif. Elle a donné des explications sur les mesures décidées à l'égard des employés.

A.f. Par courriel et courrier recommandé du 14 avril 2020, E., membre du conseil d'administration de la société, a envoyé au travailleur un exemplaire de son plan social et de la quittance pour solde de tout compte prévoyant le paiement de 503'508 fr. conformément au décompte du 7 avril 2020. Il lui demandait en cas d'accord, de lui renvoyer les documents signés pour le lendemain à 16h00 au plus tard.

Le travailleur a répondu le lendemain par courriel, qu'il avait interpellé la direction de la société au sujet de la proposition du 7 avril 2020 et invoqué le problème du tiers manquant de l'indemnité relative aux actions RSU. Il avait demandé une réponse avant la fin de la journée mais n'avait pas obtenu de réaction à ce jour. Il ne serait pas en mesure de signer les documents requis tant qu'il n'aurait pas la réponse à sa question et que le montant du règlement final ne serait pas corrigé pour inclure la somme totale qu'il estimait lui être due.

Dans un email du même jour, E. a écrit au travailleur, en substance, que la société prenait acte du refus du travailleur de contresigner le plan social et la libération et qu'il n'acceptait pas la proposition de paiement. Entre-temps, la société ne lui paierait que trois mois de préavis au motif qu'il rejetait le plan social dans son intégralité.

A.g. Le travailleur s'est trouvé en incapacité totale de travail pour cause de maladie du 16 avril au 31 août 2020.

A.h. Le 20 avril 2020, E. a indiqué au travailleur qu'il avait une dernière possibilité de signer le plan social et la quittance pour solde de tout compte au plus tard le 27 avril 2020. Le travailleur a rappelé que l'intégralité de la prime de rétention de 700'000 fr. lui était due et a demandé confirmation que le plan social serait corrigé en ce sens. La société lui a répondu qu'elle ne changerait pas sa position à ce sujet. Par courriel du 24 avril 2020, le travailleur a indiqué qu'il ne pouvait pas accepter de signer la quittance pour solde de tout compte.

A.i. Parallèlement, par pli recommandé du 17 avril 2020, la société a envoyé les cinquante-sept plans sociaux signés par ses employés à l'OCE, précisant que seul le travailleur n'avait pas signé ledit plan social.

Le 27 avril 2020, la directrice du service juridique de l'OCE a informé la société que tout était en ordre concernant la procédure de licenciement collectif.

A.j. Par courriel du 13 mai 2020, la société a demandé au travailleur s'il était disponible pour une réunion le lundi 18 mai 2020, ce à quoi ce dernier a répondu le 15 mai 2020 qu'il ne serait pas en mesure d'y participer en raison de son arrêt de travail.

A.k. Le 18 mai 2020, C. SA a notifié par huissier judiciaire au travailleur, à son domicile, un courrier de résiliation de son contrat de travail et daté du même jour. Le courrier indiquait que le contrat de travail était résilié avec effet au 31 août 2020 avec libération de l'obligation de travailler, de sorte que l'employé était prié de prendre ses vacances pendant le délai de congé. Il y était joint un décompte mentionnant un paiement de 149'600 fr. brut à titre de salaires pour les mois de mai à août 2020. Par courrier recommandé du lendemain, le travailleur a formé opposition à son congé, relevant notamment que le recours à un huissier était disproportionné. Il a réclamé le paiement de diverses sommes à B. SA ainsi qu'à C. SA.

A.l. Plusieurs employés licenciés par la société ont été engagés par D. SA. L'essentiel des activités de B. SA encore susceptibles d'être exercées après le prononcé des sanctions américaines ont été transférées à cette société. Le but social de D. SA a été modifié pour correspondre à celui de B. SA en vue de poursuivre ses activités. Les activités transférées à D. SA ont constitué l'essentiel des affaires de cette dernière.

B.

B.a. Par requêtes de conciliation, puis, suite à l'échec de celles-ci par demandes des 19 août et 6 novembre 2020 déposées devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève, le travailleur a introduit deux actions en paiement dirigées contre B. SA et C. SA, puis D. SA, portant sur la somme totale de 823'860 fr. 55 plus intérêts. Il concluait au paiement de 466'667 fr. au titre de solde de sa prime contractuelle avec intérêts à 5 % l'an dès le 26 mai 2020, 44'635 fr. à titre de bonus pour 2020 avec intérêts à 5 % l'an dès le 26 mai 2020, 35'412 fr. à titre de bonus pour 2019 avec intérêts à 5 % l'an dès le 26 mai 2020, 32'746 fr. 55 à titre de vacances non prises avec intérêts à 5 % l'an dès le 26 mai 2020, 244'400 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif avec intérêts à 5 % l'an dès le 18 mai 2020 et 20'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral avec intérêts à 5 % l'an dès le 18 mai 2020. Il a également conclu à la délivrance d'un certificat de travail conforme à un projet qu'il a soumis (art. 105 al. 2 LTF).

Le Tribunal des prud'hommes a joint les causes.

Par jugement du 5 juillet 2022, le Tribunal des prud'hommes a considéré que B. SA et C. SA devaient être considérées comme une unité ayant revêtu conjointement la qualité d'employeuse du travailleur. Les rapports de travail n'étaient pas passés à D. SA de sorte que celle-ci n'avait pas la légitimation passive et les conclusions du demandeur à son encontre devaient être rejetées.

Au fond, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la demande du travailleur à l'exception de la délivrance du certificat de travail à laquelle il a condamné B. SA et C. SA.

B.b. Par arrêt du 28 août 2023 rendu sur appel du travailleur, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a réformé le jugement et condamné B. SA, C. SA et D. SA à payer au travailleur la somme de 21'982 fr. 75 brut à titre de solde de vacances non prises en nature, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er septembre 2020 et invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles. Elle a débouté les parties de toutes autres conclusions, mis les frais judiciaires à la charge du travailleur et n'a pas alloué de dépens.

C.

Contre cet arrêt, le travailleur interjette un recours en matière civile à la I^{re} cour de droit civil du Tribunal fédéral. Il conclut à sa réforme en ce sens que sa demande soit admise, que l'arrêt soit confirmé concernant le paiement de ses vacances non prises, et que les intimées soient condamnées au paiement des frais des deux instances.

B. SA, C. SA et D. SA ont conclu au rejet du recours.
La cour cantonale s'est référée aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1 LTF) par le demandeur qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Genève (art. 75 LTF) dans une affaire civile (art. 72 al. 1 LTF) qui relève du droit du travail et dont la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

2.

2.1. Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel ([ATF 136 I 241](#) consid. 2.1; [136 II 304](#) consid. 2.4). 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), le Tribunal fédéral 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, 115 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 139 I 22](#) consid. 2.3; [137 III 580](#) consid. 1.3; [135 III 397](#) consid. 1.4 in fine).

2.2. 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 143 I 310](#) consid. 2.2; [141 IV 249](#) consid. 1.3.1; [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).

3.

Le recourant invoque d'abord avoir subi un licenciement abusif (art. 336 CO) pour trois raisons. D'abord, le licenciement violerait son droit au transfert de ses rapports de travail (art. 333 CO), ensuite il contreviendrait aux règles afférentes à la consultation de la représentation des travailleurs en cas de licenciement collectif (art. 336 al. 2 let. c CO et art. 335f CO) et enfin il porterait atteinte à sa personnalité (art. 328 CO).

Méconnaissant ces règles, la cour cantonale aurait écarté sa prétention en paiement de 224'400 fr. pour licenciement abusif en violation du droit.

3.1. Dans un premier volet de son grief de violation des règles sanctionnant le licenciement abusif, le recourant invoque que ses rapports de travail avaient été transférés de B. SA ou C. SA à D. SA, avec le transfert de l'entreprise au sens de l'art. 333 CO. Selon le recourant, son licenciement en violation de l'art. 333 CO serait intervenu en fraude à la loi ce qui serait constitutif d'un licenciement abusif (art. 336 CO).

3.1.1. D'après l'art. 333 al. 1 CO, si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et les obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.

Pour qu'il y ait transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 al. 1 CO, il suffit que l'exploitation ou une partie de celle-ci soit effectivement poursuivie par le nouveau chef d'entreprise. L'exploitation est considérée comme poursuivie en tout ou en partie par l'acquéreur lorsqu'elle conserve son identité, c'est-à-dire son organisation et son but ([ATF 136 III 552](#) consid. 2.1; [132 III 32](#) consid. 4.1 et les arrêts cités). L'appréciation s'effectue sur la base de l'ensemble des faits et circonstances caractérisant l'opération. Est déterminant à cet égard le fait que l'acquéreur poursuive ou reprenne effectivement une activité économique identique ou similaire ([ATF 136 III 552](#) consid. 2.1; [129 III 335](#) consid. 2.1 et les références).

En cas de transfert d'entreprise, les rapports de travail existant au moment du transfert passent automatiquement à l'acquéreur, même contre le gré de ce dernier ([ATF 136 III 552](#) consid. 3.1; [132 III 32](#) consid. 4.2.1; [127 V 183](#) consid. 4d; [123 III 466](#) consid. 3b). Une véritable obligation de reprise incombe à l'acquéreur et il n'est pas possible d'écarter cette conséquence en concluant une convention dérogatoire entre l'employeur qui transfère l'entreprise et celui qui la reprend ([ATF 132 III 32](#) consid. 4.2.1 et consid. 4.2.2.1).

Seuls les rapports de travail existant au moment du transfert de l'entreprise passent à l'acquéreur. Ce dernier n'a pas à reprendre des contrats de travail n'existant plus au moment du transfert et le bénéfice de l'art. 333 CO ne peut être invoqué que par les travailleurs dont la relation de travail est en cours à la date du transfert, ce qui sera le cas également lorsque le contrat a déjà été résilié pour une date postérieure au transfert ([ATF 134 III 102](#) consid. 3.1.1). Le travailleur dont le contrat a été résilié pour un terme précédant le moment du transfert de l'entreprise ne verra donc pas ses rapports de travail transférés au reprenant et ne pourra se prévaloir de l'art. 333 CO. Lorsque le licenciement intervient à l'occasion du transfert de l'entreprise, il se pose toutefois la question de savoir si la résiliation du contrat de travail par l'employeur n'est pas irrégulière et, le cas échéant, avec quelles conséquences.

Un licenciement lié au transfert ne constitue pas nécessairement une fraude à la loi. Celle-ci sera réalisée lorsque la résiliation a uniquement pour but d'empêcher le transfert des rapports de travail ou ses conséquences. Par exemple, le cédant ne peut pas résilier les contrats de tout ou partie de ses employés, afin que ceux-ci concluent ensuite de nouveaux contrats avec le cessionnaire et perdent ainsi les avantages découlant de la durée des contrats initiaux. De même, il n'est pas admissible que le cédant licencie une ou des personnes déterminées uniquement parce que le reprenant n'en veut pas. En revanche, la résiliation des contrats d'une partie du personnel n'est pas contraire à l'art. 333 al. 1 CO si elle est justifiée par des raisons économiques, par exemple une réorganisation de l'entreprise transférée ([ATF 136 III 552](#) consid. 3 et les références citées).

Le motif pour lequel un congé est donné relève des constatations de fait ([ATF 136 III 552](#) consid. 4; [131 III 535](#) consid. 4.3; [ATF 130 III 699](#) consid. 4.1).

3.1.2. En l'espèce, il n'est pas contesté qu'un transfert d'entreprise au sens de l'art. 333 CO est survenu de B. SA à D. SA. Le but social de la seconde a été modifié pour correspondre à celui de la première en vue de poursuivre ses activités, à la seule exception du négoce de pétrole au Venezuela, qui avait de toute façon cessé en raison des sanctions américaines. En outre, une organisation interne comparable à celle de l'entreprise cédante a été reprise dans la cessionnaire.

La cour cantonale a retenu que le transfert d'entreprise était intervenu au début du mois d'août 2020 au plus tard, date à laquelle l'entité cessionnaire a commencé à employer en son nom et pour son propre compte des travailleurs précédemment au service de l'entité cédante. Le travailleur était donc encore employé de la cédante à cette date puisque son congé lui a été signifié pour le 31 août 2020.

La cour cantonale, considérant que les conditions de l'art. 333 al. 1 CO étaient remplies, a examiné si la résiliation pouvait être abusive au sens de l'art. 336 CO. Dans ce contexte, elle a constaté que le licenciement collectif dont le recourant a fait partie reposait avant tout sur un motif économique. En effet, suite aux sanctions américaines prononcées, les banques ont refusé d'accorder un quelconque financement à B. SA, ce qui compromettrait jusqu'au paiement du salaire de ses employés. B. SA a dû mettre fin à ses activités concernant le trading de pétrole en provenance du Venezuela, ce qui représentait 70% de ses activités. Les travailleurs attachés à cette activité n'ont pas pu être repris dans

la société cessionnaire. Parmi les employés de la cédante, une quinzaine a toutefois pu être transférée.

3.1.3. Le recourant conteste l'existence de motifs économiques suffisant à justifier le licenciement de l'ensemble du personnel. Il ne présente toutefois pas une motivation suffisante à démontrer l'arbitraire dans l'établissement des faits (art. 106 al. 2 LTF).

Partant, la cour cantonale, ayant constaté que le licenciement du recourant avait été justifié par des motifs économiques, n'avait pas besoin d'examiner si le licenciement était abusif au sens de l'art. 336 CO, dès lors qu'un tel licenciement ne viole pas l'art. 333 al. 1 CO. Il n'est donc pas nécessaire d'examiner si la conséquence d'une violation de l'art. 333 CO constitue un licenciement abusif au sens de l'art. 336 ou si le licenciement est nul en vertu de l'art. 20 CO.

Au vu de ce qui précède, le licenciement ne viole pas l'art. 333 al. 1 CO et n'est donc pas abusif pour ce motif. Le grief du recourant doit être rejeté.

3.2. Dans un deuxième volet de son grief, le recourant soutient que le licenciement serait abusif en vertu de l'art. 336 al. 2 let. c CO en raison du fait qu'il serait intervenu en violation de la procédure de licenciements collectifs (art. 335f CO).

3.2.1. Aux termes de l'art. 336 al. 2 let. c CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f CO).

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs. Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences (art. 335f al. 1 et 2 CO).

L'employeur est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs, tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit les motifs du licenciement collectif (let. a), le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié (let. b), le nombre des travailleurs habituellement employés (let. c) et la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés (let. d). Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de cette communication (art. 335f al. 3 et 4 CO).

L'omission de fournir toute information allant au-delà de celles listées à l'art. 335f al. 3 CO ne viole pas les droits de participation des travailleurs, s'il s'avère a posteriori que l'information demandée n'aurait pas permis aux travailleurs de proposer des solutions différentes ou améliorées dans le cas concret. Dans ce cas, les possibilités de rechercher des solutions alternatives n'ont pas été entravées par la rétention de l'information ([ATF 137 III 162](#) consid. 2.1).

3.2.2. Il n'est pas contesté à ce stade que les intimées ont procédé à un licenciement collectif au sens de l'art. 335d CO. En effet, une partie des employés de l'entreprise cédante a pu être transférée à l'entreprise cessionnaire, mais les autres employés ont dû être licenciés.

La cour cantonale a retenu que le 20 mars 2020, l'employeuse a informé l'office cantonal de l'emploi (OCE) qu'elle devait envisager un licenciement collectif en avril 2020 en raison des sanctions américaines, décidées le 18 février 2020.

Le 23 mars 2020, l'employeuse a envoyé un courrier électronique à tous ses employés en indiquant que B. SA devait être liquidée avant le 20 mai 2020 afin de remplir ses obligations dans le cadre des sanctions américaines. Elle leur a indiqué qu'ils étaient libres de nommer un délégué pour les représenter ou la contacter directement et qu'une période de quinze jours était ouverte pour formuler leurs remarques, commentaires et demandes. L'employeuse a envoyé une copie de ce courriel à l'OCE le même jour. Le 30 mars 2020, le représentant des employés a transmis une liste de questions à la direction de l'employeuse. Le lendemain, le même représentant a transmis aux employés les réponses de la direction à leurs questions. Le 9 avril 2020, l'employeuse a informé l'OCE que la procédure de consultation des employés était arrivée à son terme et qu'elle avait décidé de maintenir son licenciement collectif. Elle a donné des explications sur les mesures décidées à l'égard des employés.

3.2.3.

3.2.3.1. Le recourant soutient d'abord que l'employeuse n'a pas donné aux employés les "renseignements utiles" à la formulation de propositions sur les moyens d'éviter les congés, en particulier, le fait qu'ils pouvaient être transférés à une autre société du groupe, ce dont il soutient que l'employeuse était consciente dès le 2 mars 2020.

Or, le recourant ne peut rien tirer de cet argument dans la mesure où les rapports de travail des employés qui le souhaitaient ont pu effectivement être transférés à la société reprenante. Ainsi, il s'avère que l'information dont le recourant soutient qu'elle a fait défaut, n'aurait pas permis aux travailleurs de proposer des solutions différentes ou meilleures dans le cas concret. La possibilité de chercher des solutions alternatives n'a donc pas été entravée par l'absence de cette information.

3.2.3.2. Le recourant soutient que l'employeuse n'a pas sérieusement considéré les propositions des travailleurs avant de prendre la décision de maintenir le licenciement collectif. Contestant l'état de fait retenu par la cour cantonale, il soutient que l'employeuse avait déjà décidé le 18 février 2020 de fermer B. SA et que l'employeuse n'a pas tenu compte des propositions formulées par certains employés le 6 avril 2020.

Sa critique ne démontre aucun arbitraire. D'une part, la cour cantonale a retenu que le 18 février 2020 était la date à laquelle les autorités américaines ont pris la décision de prononcer des sanctions à l'égard de l'employeuse. Le recourant ne démontre pas que cette date aurait pu coïncider avec la prise de décision de fermer l'entreprise alors que plusieurs séances ont eu lieu dans le courant du mois de mars lors desquelles cette éventualité a été envisagée. D'autre part, l'employeuse a formellement transmis à l'OCE sa décision de maintenir le licenciement collectif en date du 9 avril 2020, soit postérieurement au second envoi de propositions de mesures par certains employés du 6 avril 2020. Le recourant ne démontre pas qu'en intervenant trois jours après l'envoi des dernières propositions des travailleurs, la décision de l'employeuse ne pouvait pas tenir compte de celles-ci.

Inapte à démontrer l'arbitraire, sa critique est irrecevable.

3.2.3.3. Le recourant soutient encore, dans une critique appellatoire et sans aucune démonstration d'arbitraire, que l'employeuse n'était pas sérieusement impliquée dans la procédure de consultation. Sa critique de l'état de fait est par conséquent irrecevable.

3.3. Au vu de ce qui précède, le grief de violation de l'art. 336 al. 2 let. c CO en lien avec l'art. 335f CO est rejeté dans la mesure où il est recevable.

3.4. Le recourant invoque encore qu'il aurait été victime d'un licenciement abusif (art. 336 CO) du fait qu'il a été notifié sans égards à ses droits de la personnalité et qu'il a été victime de harcèlement psychologique au travail (art. 328 CO).

3.4.1.

3.4.1.1. En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

Il y a violation de la personnalité notamment lorsque l'honneur d'une personne est ternie, lorsque sa réputation sociale et professionnelle est dépréciée. Il n'est pas nécessaire que l'honneur soit effectivement lésé et il suffit que le comportement incriminé soit propre à ternir celui-ci, la perturbation devant toutefois présenter une certaine intensité ([ATF 143 III 297](#) consid. 6.4.2; arrêt 4A_123/2020 du 30 juillet 2020 consid. 4.2).

3.4.1.2. En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette disposition, 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 ne justifie pas une indemnité ([ATF 125 III 70](#) consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêts 4A_51/2024 du 10 décembre 2024 consid. 5.3.1; 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1; 4A_326/2020 du 1er décembre 2020 consid. 3.2; 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 4.1; 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; 4A_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1; cf. [ATF 129 III 715](#) consid. 4.4).

Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère ([ATF 125 III 70](#) consid. 3a; voir aussi [ATF 130 III 699](#) consid. 5.1; 4A_326/2020 précité consid. 3.2; 4A_607/2011 du 10 novembre 2011 consid. 3).

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier; le Tribunal fédéral ne substitue qu'avec retenue sa propre appréciation à celle de la juridiction cantonale ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.2.2; [129 III 715](#) consid. 4.4).

3.4.2. En l'espèce, la cour cantonale a retenu que des tensions et des difficultés relationnelles sont apparues entre le recourant et d'autres membres du personnel des employeuses. Celles-ci étaient toutefois essentiellement inhérentes à la fonction occupée par le recourant pour laquelle il était rémunéré en conséquence. Il était en effet chargé de contrôler et de relever les dysfonctionnements, ce qui avait entraîné des réactions négatives de la part de certains dirigeants et d'autres collaborateurs. Toutefois, des mesures concrètes avaient été prises par la société pour protéger la personnalité du travailleur contre les tensions ou atteintes pouvant résulter de l'exercice de ses fonctions. Pour le surplus, le travailleur était lui-même parfois la cause des tensions car il pouvait se montrer hautain voire humiliant envers ses collègues. La cour cantonale a écarté l'existence d'un harcèlement psychologique.

Quant au comportement de l'administrateur E., celui-ci ne constituait pas à lui seul une atteinte à la personnalité du travailleur d'une intensité suffisante pour justifier l'octroi d'une indemnité.

Enfin, quant au fait que C. SA a recouru à un huissier pour notifier son congé au travailleur, la cour cantonale a relevé que celui-ci ne s'en était pas plaint dans le cadre de son appel, de sorte que sa critique relative à ce fait doit être écartée, faute d'épuisement matériel des instances ([ATF 143 III 290](#) consid. 1.1).

3.4.3. Le recourant invoque une série de faits qui n'ont pas été retenus par la cour cantonale, sans toutefois démontrer qu'elle aurait versé dans l'arbitraire (art. 9 Cst.). Ses allégations sont par conséquent irrecevables.

Au vu des circonstances du cas d'espèce, de la motivation suffisante de l'autorité précédente et de la retenue dont le Tribunal fait preuve en présence d'un pouvoir d'appréciation de la cour cantonale, la Cour de céans ne saurait substituer son appréciation à celle-ci.

Le grief du recourant doit être écarté dans la mesure où il est recevable.

3.5. Faute de violation de l'art. 328 CO, il n'est pas nécessaire d'examiner le grief du recourant concluant au paiement d'une indemnité pour tort moral sur cette base.

3.6. Au vu de ce qui précède, le grief du recourant de violation de l'art. 336 CO doit être rejeté dans la mesure où il est recevable.

4.

Le recourant invoque ensuite la violation des art. 97, 156, 322, 322d, 339 et 340c CO. Selon lui, la prime de 700'000 fr. convenue entre les parties, payable en trois tranches égales, la première à l'engagement, la deuxième après 12 mois au service de l'employeuse et la troisième après 24 mois, lui était intégralement due à titre de salaire avec intérêts dès le 1er septembre 2020. La cour cantonale aurait violé le droit en considérant cette rémunération comme une gratification à laquelle le travailleur n'aurait droit qu'à la condition d'être encore employé à aux dates d'exigibilité des tranches.

4.1.

4.1.1. En matière de rémunération, il faut distinguer les trois cas suivants: (1) le salaire - variable -, (2) la gratification à laquelle l'employé a droit et (3) la gratification à laquelle il n'a pas droit. Ce n'est que lorsque l'employé n'a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - que la question de la requalification du bonus en salaire, en vertu du principe de l'accessoriété lorsque les salaires sont modestes ou moyens à supérieurs, se pose, ce principe étant en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (arrêts 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 12; 4A_280/2020 du 3 mars 2021; 4A_230/2019 du 20 septembre 2019 consid. 3 et les arrêts cités).

On se trouve dans le cas n° 1 lorsqu'un montant (même désigné comme bonus ou gratification) est déterminé ou objectivement déterminable, c'est-à-dire qu'il a été promis par contrat dans son principe et que son montant est déterminé ou doit l'être sur la base de critères objectifs prédéterminés comme le bénéfice, le chiffre d'affaires ou une participation au résultat de l'exploitation, et qu'il ne dépend pas de l'appréciation de l'employeur; il doit alors être considéré comme un élément du salaire (variable), que l'employeur est tenu de verser à l'employé (art. 322 s. CO; [ATF 141 III 407](#) consid. 4.2.1; [136 III 313](#) consid. 2; [129 III 276](#) consid. 2).

En revanche, on se trouve en présence d'une gratification - dans les cas n° 2 et 3 - lorsque le bonus est indéterminé ou objectivement indéterminable ([ATF 141 III 407](#) consid. 4.2.2; [139 III 155](#) consid. 3.1; arrêt 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1.2).

4.1.2. L'employeur peut subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (arrêts 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1; 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Ainsi est-il admissible d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification, ou une gratification réduite à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (arrêts 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1; 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2; 4A_502/2010 du 1er décembre 2010 consid. 2.2; 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1; 4A_115/2007 du 13 juillet 2007 consid. 4.3.1; 4C.426/2005 précité consid. 5.1). En revanche, le paiement du salaire ne saurait dépendre de la présence de l'employé dans l'entreprise ou de la non-résiliation de son contrat; la fonction même du salaire s'y oppose. Une telle clause est illicite et frappée de nullité en tant qu'elle se rapporte à un élément du salaire (art. 20 al. 2 CO; cf. [ATF 109 II 447](#) consid. 5c; arrêts 4A_158/2019 du 26 février 2020 consid. 4; 4C.426/2005 précité consid. 5.2).

4.2. En l'espèce, la cour cantonale a qualifié l'accord sur le montant de 700'000 fr. versé en trois tranches, de gratification au sens de l'art. 322d CO sans discuter le caractère déterminé ou indéterminé de la rémunération. Elle a ensuite procédé à l'interprétation du contrat et établi la volonté réelle des parties, selon laquelle elles seraient convenues de faire dépendre le versement de chacune des trois tranches du montant au fait que le travailleur soit encore employé à la date de chaque versement. Les rapports de travail ayant pris fin le 31 août 2020 et la date retenue par la cour cantonale pour l'exigibilité du paiement de la deuxième tranche étant le 2 septembre 2020, elle a considéré que le travailleur n'avait pas rempli la condition d'être encore au service de l'employeuse de sorte qu'il ne pouvait pas prétendre au paiement de la tranche de 233'333 fr.

4.3. La qualification de la rémunération de gratification ne peut être suivie. Le paiement du montant de 700'000 fr. a été convenu dans le contrat de travail. Le montant a été déterminé d'avance ainsi que les dates auxquelles chaque tranche devait être versée. Le montant a été promis dans son principe à dates fixes et ne dépend pas du bon vouloir de l'employeur. Les conditions remplies impliquent la qualification de salaire et excluent celle de gratification.

Par conséquent, la clause soumettant le paiement du salaire à la condition que le travailleur soit encore employé à une certaine date pour prétendre au paiement du salaire est illicite et frappée de nullité (art. 20 al. 2 CO). Le travailleur a droit au paiement d'une part de ce montant correspondant à la période travaillée. La cour cantonale ayant retenu que le travailleur a été employé du 2 septembre 2019 au 31 août 2020 (inclus), il a été engagé 365 jours sur les 366 (2020 étant une année bissextile) qui lui donneraient droit au paiement intégral de 233'333 fr.. En définitive il a droit, pro rata temporis, au paiement du montant de 232'695 fr. 50 brut à titre de salaire.

Les créances découlant du contrat de travail étant devenues exigibles dès la fin du contrat (art. 339 al. 1 CO) les intérêts à 5 % l'an ont commencé à courir dès le 1er septembre 2020.

Le travailleur n'ayant plus travaillé au-delà de cette date, il n'a pas droit à une part de salaire afférente à une période postérieure à celle-ci.

Le grief du recourant doit donc être partiellement admis.

5.

Se prévalant encore d'une violation de l'art. 322d CO, le recourant soutient qu'il avait droit au paiement d'un bonus pour les années 2019 et 2020.

Le recourant soutient que l'employeuse avait annoncé qu'il pourrait percevoir son bonus pour ces années.

5.1. Il n'est pas contesté que les bonus litigieux sont des gratifications facultatives auxquelles le travailleur n'a pas droit - celles du cas n° 3 ci-dessus - sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessorité), lorsque les salaires sont modestes ou moyens et supérieurs. Ce principe est en revanche inapplicable pour les très hauts revenus (arrêts 4A_587/2020 précité consid. 12.3.2; 4A_327/2019 du 1er mai 2020 consid. 3.1.3.2).

Le seuil du très haut revenu équivaut à cinq fois le salaire médian suisse dans le secteur privé. Pour déterminer si l'employé réalise un très haut revenu, il faut tenir compte de la rémunération totale perçue par celui-ci de la part de son employeur durant l'année litigieuse (arrêts 4A_643/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.4.2; 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.3.1).

5.2. En l'espèce, la cour cantonale a considéré que compte tenu du salaire du travailleur, le principe de l'accessorité était inapplicable et que le bonus était par conséquent facultatif. En fait, elle a toutefois retenu que l'employeuse n'avait pas reconnu devoir au travailleur les montants concernés à titre de gratification. Elle avait formulé une proposition de règlement final des rapports de travail pour solde de tout compte soumise à l'approbation du travailleur, qui l'avait rejetée. Elle a considéré que l'employeuse n'était pas tenue par ces termes, lesquels formaient une proposition pour solde de tout compte et qu'elle n'avait ainsi pas promis le paiement d'un bonus.

5.3. Contre cette constatation qui lie le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), le travailleur substitue sa propre appréciation des faits sans toutefois invoquer le grief de l'arbitraire (art. 9 Cst.). Or, la question de savoir si l'employeuse s'est engagée au paiement du bonus lorsque celui-ci n'est pas dû en qualité de salaire est une question de fait.

Le grief du recourant est par conséquent irrecevable.

6.

Au vu de ce qui précède, le recours doit être partiellement admis et l'arrêt attaqué et complété en ce sens que l'action en paiement est admise à hauteur de 232'695 fr. 50 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er septembre 2020. L'arrêt est confirmé pour le surplus. Les frais seront répartis entre les parties en

fonction du résultat obtenu soit à raison de 3/4 à la charge du recourant et 1/4 à la charge des intimées solidairement entre elles. Le recourant versera aux intimées, créancières solidaires, une indemnité de dépens (art. 66 al. 1 et 68 al. 1 et 2 LTF). La cause est renvoyée à la cour cantonale pour nouvelle décision sur les frais judiciaires des deux instances cantonales.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est partiellement admis dans la mesure où il est recevable et l'arrêt attaqué est complété en ce sens que:

I. B. SA, C. SA et D. SA, solidairement entre elles, sont condamnées à payer à A. la somme de 232'695 fr. 50 brut avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er septembre 2020 à titre de salaire.

II. La partie qui en a la charge est invitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles.

2.

Les frais judiciaires de la procédure fédérale, arrêtés à 10'000 fr., sont mis à la charge du recourant à raison de 7'500 fr. et à la charge des intimées, solidairement entre elles, à raison de 2'500 fr.

3.

Le recourant versera aux intimées, créancières solidaires, une indemnité de 8'500 fr. à titre de dépens réduits pour la procédure fédérale.

4.

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

5.

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

Lausanne, le 19 février 2025

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

Le Président : Hurni

Le Greffier : Botteron