

Les différents éléments suivants convergent pour retenir que les parties ont convenu d'une **gratification**, et non d'un élément de salaire contractuel :

- aucun élément de fait n'indique que le montant versé à titre de bonus aurait été **déterminé à l'avance**, en fonction de **critères objectifs prédéfinis** ;
- l'art. 6 du contrat de travail mentionne le caractère **discrétionnaire** du bonus, précise que celui-ci dépend des **résultats** de l'employée et des **performances** de l'entreprise et stipule que le versement d'un bonus n'est **pas garanti** ;
- les dispositions de la directive relative au *Short Term Bonus Plan* évoquent également le caractère discrétionnaire du bonus et rappellent que le calcul du bonus repose sur de **multiples facteurs** dont la performance de l'employée, les résultats de l'entreprise et le grade du collaborateur, différents ajustements pouvant être pris en compte, suivant les circonstances, à la discrétion de la direction, et que le versement d'un bonus une année ou plusieurs années de suite n'oblige aucunement l'employeur à le payer les années suivantes ;
- le bonus annuel **cible** de l'employée s'élevait à 20% de son salaire annuel, ce pourcentage ne correspondant cependant pas à un montant minimum, puisque le bonus pouvait **osciller** entre 0 et 40% du salaire annuel de base ;
- le versement du bonus était systématiquement accompagné d'une **réserve** révélant son caractère discrétionnaire (cons. 4.2.2).

L'employeur ne doit pas adopter une **attitude contradictoire** et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser un bonus, alors qu'il aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction. En l'occurrence, l'employeuse a certes attribué une **note injustifiée** à la travailleuse, qui a eu pour effet d'exclure automatiquement tout éventuel bonus. Cela étant, il découle des constatations de fait qui lient le TF que la recourante **n'a pas donné pleine et entière satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches contractuelles** (4.3.2).

#### Composition

Mmes les Juges fédérales

Kiss, présidente, Hohl et May Canellas.

Greffier: M. O. Carruzzo.

#### Participants à la procédure

A.,

représentée par Me Nicolas Mossaz,  
recourante,

contre

B. Limited,

représentée par Me Vanessa Maraia-Rossel,  
intimée.

#### Objet

contrat de travail; bonus,

recours contre l'arrêt rendu le 10 avril 2019 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/22471/2016-3, CAPH/70/2019).

Faits :

A.

A.a. B. Limited (ci-après: B., l'employeuse ou la défenderesse) est une société ayant son siège sur l'île de Man (Royaume-Uni). Elle dispose d'une succursale dans le canton de Genève sous la dénomination B1. Limited, Succursale U., dont le but consiste dans la fourniture de prestations de services dans le domaine pétrolier et gazier.

A.b. Par contrat de travail du 6 mai 2013, B. a engagé pour sa succursale genevoise A. (ci-après: l'employée ou la demanderesse) en qualité de *senior completion engineer*, à compter du 27 septembre 2013, pour une durée indéterminée. Le salaire annuel brut de l'employée s'élevait à 195'000 fr., versé douze fois l'an, et incluait des frais forfaitaires de représentation et une allocation de logement.

A.b.a. L'art. 6 dudit contrat de travail stipule qu'un bonus annuel peut être versé à l'employée selon les directives édictées par l'employeuse. L'octroi de celui-ci dépend des résultats financiers du groupe B., des performances individuelles de l'employée et du maintien en poste de celle-ci durant la totalité de l'année civile en question. Il s'agit d'un bonus discrétionnaire fixé par la direction de l'entreprise. La clause contractuelle précise que l'employée reconnaît que le paiement d'un bonus annuel n'est pas garanti, même si un bonus a été versé durant deux ou plusieurs années consécutives.

Il ressort de la lettre d'engagement datée du 6 mai 2013 que le bonus annuel cible ("*Short Term Bonus*", ci-après: STB) s'élevait à 20% du salaire annuel de l'employée, soit 39'000 fr., étant précisé que le montant du bonus pouvait osciller entre 0 et 40% du salaire annuel de base.

Les dispositions de la directive relative au Short Term Bonus Plan prévoient notamment ce qui suit: le bonus est discrétionnaire et son montant peut différer considérablement d'une année à l'autre; l'octroi d'un bonus dépend notamment de la performance individuelle de l'employée, qui fait l'objet d'une évaluation annuelle, une note minimale de C+ étant requise pour pouvoir prétendre à un bonus; l'échelle des attributions peut varier de 0 à 2 fois le bonus cible et, dans des circonstances exceptionnelles, dépasser le maximum, à la discrétion de la direction (art. 3). L'octroi du bonus est soumis à la condition que son bénéficiaire soit toujours employé, sans avoir reçu d'avis de résiliation, le 1er janvier de l'année suivant la période de performance évaluée (art. 4). Les employés dont le contrat est résilié pour justes motifs ne peuvent plus prétendre à un bonus à compter de la réception du congé (art. 5). Le calcul du bonus se fonde sur de multiples facteurs dont la performance de l'employée, les résultats de l'entreprise et le grade du collaborateur, différents ajustements pouvant être pris en compte, suivant les circonstances, à la discrétion de la direction (art. 6); les bonus versés par la société ne peuvent créer un précédent pour un futur paiement de bonus et il n'existe aucun droit au bonus, celui-ci étant à la seule et entière discrétion de la direction de la société (art. 7).

La performance individuelle était évaluée par rapport aux objectifs fixés chaque année. Ceux-ci étaient définis en début d'année, réexaminés en milieu d'année et, le cas échéant, complétés ou modifiés à ce moment-là, puis revus à la fin de l'année. Ils pouvaient évoluer d'année en année mais aussi durant l'année.

S'agissant de l'appréciation des résultats de l'entreprise, le Comité exécutif déterminait les critères que la société devait remplir (KPI). A la fin de l'année, il pouvait revoir les résultats, à la hausse comme à la baisse, pour tenir compte d'événements inhabituels ou de circonstances particulières rendant certains ajustements nécessaires afin d'offrir une vision plus réaliste de la situation.

A.b.b. Selon la lettre d'engagement du 6 mai 2013, l'employée pouvait également prétendre à des prestations en espèces selon un plan d'intéressement à long terme (*Long Term Incentive Plan*; ci-après: LTIP). L'employée toucherait ces prestations sur une période de deux ans, soit un tiers lors de la première attribution, un deuxième tiers l'année suivant la première attribution et le dernier tiers deux ans après le versement initial, le paiement de chaque tranche intervenant au mois d'août de

chaque année. Une fois le montant découlant du LTIP arrêté, les paiements des différentes tranches nécessitaient le respect des conditions prévues par le plan d'intéressement.

Les conditions de participation au plan d'intéressement variaient suivant l'échelon de salaire du collaborateur. Les montants attribués dans le cadre du LTIP dépendaient des performances individuelles mais aussi des résultats globaux de la société.

La directive relative au LTIP prévoit que le participant, qui voit son contrat de travail résilié, ne peut plus prétendre à la moindre attribution LTIP ou à une quelconque tranche du LTIP non encore acquise au jour de la réception du congé. Le Comité exécutif peut toutefois déterminer, à son entière discrétion, si les tranches du LTIP non encore acquises au moment du congé doivent être versées au participant licencié.

A.c. L'employée a commencé son activité de senior completion engineer le 23 septembre 2013. Elle a intégré l'équipe dirigée par L. Elle était ainsi rattachée au département Corporate Drilling, chargé des opérations de forage de la société.

A.d. Entendu en cours de procédure, M., responsable du service des ressources humaines, a détaillé le processus d'évaluation des performances des collaborateurs dans lequel l'employeuse investissait beaucoup de temps et d'efforts, dès lors que le résultat de celui-ci dirigeait le système de bonus. D'abord, l'employé appréciait lui-même ses propres résultats. Son supérieur hiérarchique direct évaluait ensuite ses performances et celles des autres membres de son équipe. Par la suite, une session de calibrage réunissait tous les supérieurs hiérarchiques du même secteur d'activité, afin que ceux-ci puissent s'accorder sur l'évaluation de chaque employé. Enfin, les membres du Comité exécutif opéraient un nouveau calibrage, au moyen d'une courbe mathématique, en vue d'assurer un certain équilibre entre les différentes appréciations des collaborateurs.

Dans le cadre du processus d'évaluation, l'employeuse procédait à une appréciation semestrielle des performances de ses collaborateurs. L. a déclaré en cours de procédure que cette évaluation semestrielle visait à constater l'avancement des objectifs fixés en début d'année et à redéfinir ceux-ci si nécessaire. Dans cette dernière hypothèse, un procès-verbal était dressé. M. a précisé qu'aucune note n'était attribuée aux collaborateurs lors des évaluations semestrielles. Si le supérieur hiérarchique avait des commentaires à formuler sur les performances ou le comportement d'un employé, il pouvait le faire de deux façons, soit lors d'une discussion avec celui-ci, soit en inscrivant des remarques dans le système informatique.

Pour l'année 2013, les performances de l'employée ont été jugées globalement satisfaisantes, celle-ci ayant reçu l'appréciation consistant contributor.

A.e. Dès le 1er janvier 2014, le salaire de base annuel de l'employée a été porté à 198'900 fr. compte tenu de son évaluation favorable.

En février 2014, l'employée a perçu la somme brute de 9'400 fr. à titre de STB, dont le caractère discrétionnaire avait été rappelé préalablement, et 6'000 fr. à titre de prime de fidélisation extraordinaire.

L'employée a été informée, au mois de février 2014, que son attribution LTIP 2013 s'élevait à 8'700 fr. Le premier tiers de cette somme, soit 2'900 fr., lui serait versé avec son salaire du mois d'août 2014, moins les déductions usuelles applicables. Les deux autres tranches d'un montant équivalent lui seraient payées en août 2015 et août 2016, pour autant qu'elle demeure en poste à ces dates-là.

En août 2014, l'employée a touché la somme brute de 2'900 fr. à titre de première tranche du LTIP 2013.

A.f. En date du 23 juin 2014, N., nouveau supérieur hiérarchique direct de l'employée depuis le 1er juin 2014, a évalué les performances semestrielles réalisées par celle-ci. Il a estimé qu'il s'agissait d'un bon semestre, l'employée arrivant à travailler de manière assez indépendante et avec succès dans des domaines variés.

Le 24 novembre 2014, N. a procédé à l'évaluation des performances de l'employée pour l'année 2014. Il a jugé que l'employée avait dépassé les attentes ( exceeding contributor), celle-ci ayant accompli un travail important directement au sein des sociétés d'outre-mer.

A.g. Par courriel du 4 février 2015 adressé à tous les collaborateurs de l'entreprise, O., Chief Executive Officer, a indiqué que la direction avait défini une Cost Optimisation Initiative (initiative d'optimisation des coûts) en réponse à la baisse du prix du pétrole. Dans ce cadre-là, diverses mesures seraient adoptées en vue de faire face aux défis liés à la diminution du prix du pétrole et d'assurer un avenir durable. Par conséquent, tous les collaborateurs dont les performances seraient jugées en dessous des attentes (" below expectations ") lors du processus d'évaluation 2014 n'obtiendraient pas de STB. Une mesure similaire s'appliquerait également pour l'année 2015.

A.h. En date du 23 février 2015, B. a indiqué à l'employée qu'elle pouvait bénéficier d'un STB de 41'800 fr. pour l'année 2014, eu égard à ses performances et à la Corporate Scorecard (grille de performance de la société), tout en rappelant qu'il s'agissait d'un bonus discrétionnaire soumis aux conditions du Short Term Bonus Plan.

A.i. En février 2015, N. a fixé les objectifs suivants à l'employée: fournir un soutien technique et opérationnel pour le Nigeria et le Cameroun, aussi longtemps que nécessaire; assurer l'interface entre le Nigeria et Genève et soutenir le déploiement sur le territoire nigérian, les mesures cibles étant de finaliser le manuel WIMS ( Well Integrity Management System), faire passer WIMSen mode production ainsi que démarrer la version live des puits de pétrole sélectionnés; fournir un soutien technique et opérationnel pour le Kurdistan, aussi longtemps que nécessaire; continuer à partager ses connaissances avec l'équipe de Genève.

A.j. L'employée a été informée, en 2015, que son attribution LTIP 2014 se montait à 40'600 fr. Le premier tiers de cette somme, soit 13'533 fr., lui serait payé avec son salaire du mois d'août 2015. Les deux autres tranches d'un montant équivalent lui seraient versées en août 2016 et août 2017, pour autant qu'elle soit toujours en poste à ces dates-là.  
En août 2015, l'employée a perçu la somme brute de 13'533 fr. à titre de première tranche du LTIP 2014.

A.k. Le 14 juillet 2015, N. a procédé à l'évaluation semestrielle de l'employée. Il a relevé que celle-ci avait fourni un soutien technique et opérationnel pour le Nigeria, le Cameroun et le Kurdistan. S'agissant des objectifs relatifs au WIMS, le manuel WIMS avait été achevé et signé. Enfin, l'employée avait répondu aux attentes en matière de formation des collaborateurs de la succursale genevoise; de futures réunions seraient organisées en cas de besoin.  
Le même jour, l'employée a signé électroniquement le document relatif à son appréciation semestrielle.

A.l. Par courriel du 14 juillet 2015 adressé à N. et L., l'employée a indiqué qu'elle avait été victime, le jour même, d'insultes de la part de sa collègue P. Elle a précisé que deux collègues étaient présents au moment de l'incident, qu'elle avait du reste filmé pour prouver ses dires. Elle a ajouté vouloir déposer une plainte auprès des ressources humaines, tout en annonçant qu'elle travaillerait depuis la maison, craignant pour sa sécurité.

Il ressort des déclarations des parties et des témoins (notamment de l'employée, de L., de N. et de P.) que des tensions étaient rapidement apparues entre P. et l'employée, dès l'arrivée de cette dernière au sein de la société en 2013. La situation ne s'était pas améliorée en 2014, nonobstant de nombreuses plaintes, comme l'atteste un courriel de P. daté du 14 janvier 2014. L'employeuse avait décidé de déplacer P., en les maintenant toutefois dans le même open space. Cette mesure s'était avérée insuffisante, dans la mesure où, en juin 2014, P. s'était une nouvelle fois plainte de la situation par courriel.

Le 16 juillet 2015, l'employée a établi un rapport sur l'incident survenu deux jours plus tôt. Le lendemain, elle a remis à M. l'enregistrement de l'altercation du 14 juillet 2015. En date des 17 et 19 juillet 2015, l'employée a transmis deux rapports à son employeuse, dans lesquels elle retraçait les différents épisodes de sa relation tumultueuse avec sa collègue.

Le 20 juillet 2015, Q., manager du service des ressources humaines, a entendu l'employée puis sa collègue P. Selon le rapport d'enquête établi le 22 juillet 2015 par le service des ressources humaines, les accusations de harcèlement formulées par l'employée à l'encontre de P. étaient fondées, l'incident survenu le 14 juillet 2015 n'étant pas un événement isolé. Le comportement hostile continu de P. vis-à-vis de sa collègue avait un impact négatif sur le département forage et pouvait potentiellement affecter les compétences professionnelles de cette dernière.

Entendu en cours de procédure, L. a indiqué que P. avait été déplacée du quatrième au deuxième étage en septembre 2015. Comme celle-ci faisait toujours partie du département, il ne pouvait pas l'exclure des réunions d'équipe hebdomadaires. La décision avait alors été prise de tenir ces séances uniquement en présence des dirigeants à compter du mois de septembre 2015. Lorsque P. avait fini par changer de département, toute l'équipe assistait à nouveau aux réunions.

Le 2 novembre 2015, l'employeuse a signifié un avertissement à P. en raison de l'incident du 14 juillet 2015, en la rendant attentive au fait qu'une autre faute professionnelle entraînerait des conséquences plus graves, notamment la résiliation de son contrat de travail.

A.m. En fin d'année 2015, L. a évalué les performances de l'employée. Il a estimé que celle-ci avait atteint les objectifs fixés en ce qui concerne le soutien technique et opérationnel pour le Nigeria, le Cameroun et le Kurdistan ainsi que la formation des collaborateurs de la succursale genevoise. S'agissant de la mise en oeuvre du WIMS au Nigeria et au Gabon, le manuel WIMS était achevé et signé. Le WIMS était alors en production pour ces deux pays.

Sous la rubrique " Commentaires du supérieur hiérarchique ", L. a précisé que les objectifs devaient être précisément définis pour l'année 2016 d'entente avec l'employée afin que celle-ci soit plus efficace dans son travail et ait un plus grand impact sur les activités de la société. L'employée a mentionné sur le document que cela avait été une année difficile. Elle espérait que la communication à l'interne serait améliorée et que des objectifs clairs seraient fixés par la direction.

L'employée a vu ses performances jugées en dessous des attentes.

Entendu en cours de procédure, L. a indiqué que l'employée n'avait pas accompli tout ce que l'on attendait d'elle au cours de l'exercice 2015, notamment quant à la mise en place du WIMS, une activité importante concernant la gestion de la sécurité des puits de pétrole. Les résultats étaient décevants sur ce point. L'employée n'avait notamment pas assuré un suivi suffisant au Nigeria. Elle entretenait en outre des relations compliquées avec ses interlocuteurs au Cameroun, ce qui avait affecté les opérations dans ce pays. N. et L. avaient constaté, probablement en septembre 2015, que l'employée ne travaillait pas suffisamment vite. Ils avaient alors décidé que l'objectif prioritaire de l'employée consistait à mettre en oeuvre le WIMS. L. ne se rappelait cependant pas s'il en avait discuté avec l'employée.

L. a précisé s'être entretenu avec N. avant la séance de calibrage. Ensemble, ils avaient envisagé de qualifier les performances réalisées par l'employée au niveau " as expected ". L. reconnaissait que l'employée avait apporté une plus-value à l'activité du département forage en 2015. Lors de la réunion de calibrage, il avait toutefois indiqué que les résultats de l'employée étaient décevants, celle-ci se trouvant à l'échelon le plus bas de la qualification " as expected ". Finalement la note " below expectations " avait été retenue, bien qu'il ait défendu, sans conviction, l'appréciation " as expected ".

Entendu en cours de procédure, N. a déclaré que l'exercice 2015 n'avait pas été la meilleure année pour l'employée, le conflit avec sa collègue l'ayant affectée. Selon lui, l'appréciation des performances de l'employée était un peu sévère. Il a toutefois expliqué que, mécaniquement, certaines notes étaient poussées vers le haut ou vers le bas lors du processus de calibrage. Dans la mesure où les résultats de l'employée n'étaient pas exceptionnels, mais que celle-ci bénéficiait de circonstances atténuantes, il aurait qualifié sa performance d'acceptable mais peut mieux faire. A

partir de 2015, l'activité principale de l'employée était de mettre en oeuvre le WIMS. Celle-ci avait tenté de remplir cette tâche - guère facile et enthousiasmante -, mais avait rencontré certaines difficultés. Sur la base des informations transmises depuis le Gabon et le Nigeria, l'employée aurait pu adapter le WIMS afin qu'il soit plus efficace.

Par courriel du 20 janvier 2016, l'employée a annoncé ne pas vouloir signer sa feuille d'évaluation, dans la mesure où elle était en désaccord avec l'appréciation donnée par son supérieur hiérarchique. Elle y faisait part de son incompréhension, ne sachant pas comment elle avait pu passer du statut " exceeding contributor " à celui " below expectations ", sans avertissement ou explication à cet égard.

A.n. Par courriel du 23 février 2016, B. a indiqué à son employée qu'elle n'obtiendrait pas de STB pour l'année 2015 compte tenu de son évaluation " below expectations " et que son salaire ne serait pas augmenté en 2016.

A.o. Le 24 février 2016, B. a rappelé à l'employée que la société attendait d'elle qu'elle coopère afin d'améliorer ses performances professionnelles grâce au plan d'amélioration des performances (ci-après: PEP), faute de quoi une résiliation de son contrat serait envisagée. Le PEP avait été mis en place à la fin de l'année 2013 en vue d'améliorer les performances des collaborateurs qui ne remplissaient pas les objectifs fixés, le but étant de définir des objectifs que le travailleur devait atteindre dans un certains laps de temps. Le même jour, l'employée a répondu qu'elle accepterait de participer au PEP, même si elle n'en discernait pas l'utilité, afin de ne pas s'exposer à un licenciement.

Le 8 mars 2016, un entretien PEP a eu lieu avec l'employée. Selon ledit PEP, l'employée devait améliorer la mise en oeuvre du WIMS, ses relations avec les sociétés d'outre-mer et son efficacité personnelle. Elle devait notamment finaliser le manuel WIMS pour le Cameroun, définir les étapes et les priorités avec les propriétaires WIMS des sociétés d'outre-mer en conformité avec le manuel WIMSet l'état des puits de pétrole, proposer et trouver un accord avec les sociétés d'outre-mer sur la mise en oeuvre d'un plan WIMS, présenter la mise en oeuvre des plans WIMS au département forage, et organiser des réunions, deux fois par semaine, avec les sociétés d'outre-mer afin de suivre l'évolution de la situation. Dans le cadre du PEP, d'une durée de trois mois, l'employée devait réaliser des progrès réguliers selon le plan établi. Si elle ne parvenait pas à atteindre les objectifs fixés ou ne démontrait pas avoir suffisamment progressé, elle pouvait s'exposer à un licenciement.

A.p. Dans la matinée du 5 avril 2016, l'employée s'est vu signifier son licenciement. Le courrier de résiliation remis à l'employée précisait que celle-ci était libérée de son obligation de travailler le jour-même. Il mentionnait également qu'aucun STB et/ou attribution LTIP, déjà allouée mais non encore acquise, ne lui serait versé.

Selon divers certificats médicaux, l'employée s'est trouvée en incapacité totale de travailler dès le 5 avril 2016 à partir de 13 heures jusqu'à la fin juillet 2016, ce qu'a confirmé le médecin conseil auquel avait fait appel l'employeuse. Le 24 octobre 2016, un certificat médical attestait que l'employée présentait toujours une anxiété généralisée, conséquence d'un état de stress post-traumatique lié à la situation vécue au travail, rendant toute reprise d'activité impossible.

A.q. Le 26 septembre 2016, B. a indiqué à l'employée que les rapports de travail prendraient fin le 31 octobre 2016, dès lors que la période de protection avait expiré le 4 juillet 2016.

B.

B.a. Après l'échec de la procédure de conciliation initiée le 8 novembre 2016, l'employée a déposé une demande le 21 décembre 2016 concluant à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer la somme de 354'093 fr. 40, plus intérêts. Elle réclamait une indemnité pour congé abusif

correspondant à six mois de salaire, une indemnité pour tort moral, un montant à titre de gratification et de participation aux résultats ainsi que la réparation du dommage subi.

L'employeuse a conclu au déboutement de la demanderesse de l'ensemble de ses conclusions.

Par jugement du 2 mai 2018, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a condamné l'employeuse à payer à la demanderesse la somme brute de 49'856 fr., intérêts en sus à compter du 1er novembre 2016, à titre de gratification et de participation au résultat (ch. 4 du dispositif) et le montant net de 49'725 fr., intérêts en sus, correspondant à une indemnité de trois mois de salaire pour licenciement abusif (ch. 6 du dispositif).

S'agissant du montant réclamé à titre de gratification et de participation au résultat, le Tribunal des prud'hommes a estimé que la demanderesse aurait eu droit de percevoir un STB pour l'exercice 2015 si ses performances avaient été correctement appréciées, dès lors que celle-ci était encore en poste au premier trimestre de l'année 2016. Dans la mesure où la fourchette du bonus oscillait entre 0 et 40%, il se justifiait de retenir un pourcentage de 10% pour l'année 2015, soit la somme de 19'890 fr. Quant au LTIP, les premiers juges ont estimé qu'il y avait lieu, compte tenu du caractère abusif du congé, d'allouer à la demanderesse les sommes qui lui avaient été attribuées pour les années 2013 et 2014, dont les montants étaient déjà fixés mais ne lui avaient pas encore été versés. Ainsi, l'employée avait droit au paiement de la somme de 2'900 fr., correspondant à la troisième tranche du LTIP 2013, et de 27'066 fr. (13'533 fr. X 2), pour les deux dernières tranches du LTIP 2014.

B.b. La défenderesse a fait appel de ce jugement, suscitant un appel joint de l'employée.

Par arrêt du 10 avril 2019, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a partiellement admis l'appel. La cour cantonale a confirmé que le congé était abusif et que l'indemnité allouée ne prêtait pas le flanc à la critique. En bref, elle a estimé, à l'instar des premiers juges, que la note attribuée à l'employée n'était pas justifiée et que celle-ci n'avait pas catégoriquement refusé de se soumettre au PEP. Les motifs invoqués à l'appui de la résiliation n'étaient dès lors pas fondés. En outre, l'employeuse n'avait pas pris les mesures adéquates pour mettre un terme au comportement hostile de P. à l'égard de la demanderesse. Lorsqu'elle avait résilié le contrat de travail de cette dernière en invoquant une baisse de ses performances, l'employeuse avait exploité les conséquences de sa propre violation des règles de protection de la personnalité, ce qui rendait le congé abusif. En revanche, la cour cantonale a considéré que l'employée ne pouvait pas prétendre à un STB pour l'année 2015. Elle a ainsi réformé le chiffre 4 du dispositif de la décision attaquée, en ce sens qu'elle a condamné l'appelante à payer 29'966 fr. à l'employée, correspondant aux montants dus dans le cadre du plan d'intéressement (LTIP). Elle a procédé à une nouvelle répartition des frais judiciaires de première instance entre les parties. Pour le surplus, elle a confirmé le jugement entrepris.

C.

Le 27 mai 2019, la demanderesse (ci-après: la recourante) a formé un recours en matière civile au Tribunal fédéral. Elle conclut, sous suite de frais et dépens, principalement à la réforme de l'arrêt attaqué en ce sens que l'employeuse soit condamnée au versement de 39'780 fr., intérêts en sus, à titre de bonus STB pour l'exercice 2015, et que les frais judiciaires soient mis intégralement à la charge de celle-ci. Subsidiatement, elle requiert le renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Dans sa réponse du 2 juillet 2019, la défenderesse (ci-après: l'intimée) a conclu au rejet du recours.

L'autorité précédente, qui a produit le dossier de la cause, s'est référée à son arrêt.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt attaqué a été rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur d'un canton, qui a statué sur recours (art. 75 LTF). La cause atteint la valeur litigieuse de 15'000 fr. ouvrant le

recours en matière civile dans les affaires pécuniaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Au surplus, le recours est exercé par une partie qui possède un intérêt digne de protection à la modification de la décision entreprise et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF); il a été déposé dans le délai (art. 46 al. 1 let. a et 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral applique d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal. Cela n'implique pas qu'il examine toutes les questions juridiques qui pourraient se poser, à l'instar d'un juge de première instance. Eu égard à l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, l'autorité de céans ne traite que les questions qui sont soulevées devant elle par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116; 140 III 86 consid. 2).

2.2. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (ATF 140 III 115, précité, consid. 2 p. 117; 135 III 397 consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

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 p. 266 et les références). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi les conditions précitées seraient réalisées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18 et les références). 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, précité, consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

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 -, mais 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, précité, consid. 2 p. 90; arrêt 4A\_524/2018 du 8 avril 2019 consid. 2.1).

2.3. Invoquant les art. 9 Cst. et 97 LTF, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir constaté les faits d'une manière manifestement incomplète et inexacte.

S'agissant plus précisément de l'appréciation des preuves, la décision n'est arbitraire que si le juge n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, s'il a omis, sans raison sérieuse, de tenir compte d'un moyen de preuve important propre à modifier la décision attaquée ou encore si, sur la base des éléments recueillis, il a fait des déductions insoutenables (ATF 140 III 264, précité, consid. 2.3 p. 265; 137 III 226 consid. 4.2 p. 234; 136 III 552 consid. 4.2).

2.4. La recourante fait grief à la cour cantonale d'avoir omis de prendre en compte certaines déclarations faites par Q. au cours de son audition du 9 novembre 2017, à savoir: que l'octroi d'un STB dépendait des résultats de la société et de l'employée; que les performances de l'entreprise étaient appréciées au regard des objectifs de production, des revenus et des statistiques en matière de sécurité; que ces critères clés étaient en général des mesures objectives; que les éléments permettant de calculer les performances de l'entreprise (KPI) étaient les mêmes d'année en année, les objectifs à atteindre et leur importance étant toutefois susceptibles d'évoluer; que les résultats de l'entreprise étaient présentés sous la forme d'une " score card " à l'ensemble des collaborateurs



lors de réunions, les grilles d'évaluation n'étant pas distribuées aux employés mais uniquement projetées sur un écran; que des bonus avaient été versés en 2015. Selon la recourante, ces faits sont déterminants, puisqu'ils démontreraient que l'intimée ne conservait en réalité aucune marge d'appréciation concernant l'octroi du STB, en raison des critères clairement établis pour évaluer les performances de la société.

La cour cantonale a retenu, sur la base de l'interrogatoire de R., collaboratrice de l'intimée, que l'octroi d'un STB dépendait des résultats de l'entreprise et de la société. Aussi, cet élément a-t-il été pris en considération, ce que la recourante reconnaît du reste elle-même. Les juges cantonaux ont également constaté, en se fondant sur les déclarations faites par R., que le Comité exécutif fixait les critères (KPI) que la société devait remplir pour atteindre ses objectifs. A la fin de l'année, une fois les résultats connus, le Comité exécutif pouvait modifier ceux-ci à la hausse comme à la baisse, afin de tenir compte d'événements inhabituels ou de circonstances spéciales, rendant certains ajustements nécessaires en vue de présenter une image plus réaliste de la situation. La Cour de justice a relevé que les objectifs de l'entreprise, ainsi que leur pondération, pouvaient varier d'année en année. Elle a ainsi tenu compte du mécanisme d'évaluation des performances de la société explicité par R. et Q.. Ce dernier s'est contenté d'énumérer quelques critères pour calculer la performance de la société (KPI), tout en soulignant que la société décidait quelques fois de modifier le résultat de façon discrétionnaire en raison de circonstances particulières, comme par exemple lors d'incidents terroristes survenus au Nigeria susceptibles d'affecter la production de l'entreprise. Les éléments invoqués par la recourante ont dès lors bien été pris en considération par les juges cantonaux et l'on ne décèle aucun arbitraire dans l'appréciation des preuves et l'établissement des faits, qui, faut-il le rappeler, ne consistent pas à reproduire le contenu de pièces ou les déclarations des parties figurant au dossier, mais à apprécier ces éléments de preuve pour déterminer quels faits pertinents pour l'issue du litige peuvent être tenus - ou non - pour établis (cf. arrêt 4A\_534/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.2.2). S'agissant de la déclaration faite par Q. selon laquelle les résultats de l'entreprise - présentés sous la forme d'une scorecard - étaient communiqués aux collaborateurs lors de réunions annuelles, cet élément n'apparaît pas propre à modifier la décision attaquée et, partant, est dénué de pertinence. On relèvera au demeurant que le score de performance apparaissait sur les courriers adressés à l'employée pour l'informer de l'octroi d'un STB en 2013 et en 2014. Enfin, le fait que des bonus aient été versés en 2015 n'est pas décisif, puisque ceux-ci concernent l'exercice 2014, alors que la recourante réclame le versement d'un bonus pour l'année 2015.

Sur le vu de ce qui précède, le grief tiré d'un établissement arbitraire des faits se révèle mal fondé.

### 3.

Dans un second grief, la recourante soutient que la cour cantonale a considéré à tort qu'elle ne pouvait pas prétendre à l'octroi d'un STB pour l'année 2015. Avant d'examiner les mérites des critiques formulées par l'intéressée dans ce cadre-là, il convient de rappeler les principes juridiques applicables dans le domaine des bonus. Dans plusieurs arrêts récents, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de résumer sa jurisprudence en la matière (notamment: arrêts 4A\_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5.1 et 5.2; 4A\_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2 et 4.3 et les références citées; 4A\_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3; 4A\_290/2017 du 12 mars 2018 consid. 4.1).

**Il en résulte qu'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.**

3.1. 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. 4.1; 136 III 313 consid. 2 p. 317; 129 III 276 consid. 2 p. 278; 109 II 447 consid. 5c p. 448).

3.2. 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, précité, consid. 4.1 et 4.2 p. 407 s.; 139 III 155 consid. 3.1 p. 157; arrêt 4A\_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.1.2).

3.2.1. Il y a un droit à la gratification - cas n° 2 - lorsque, par contrat, les parties sont tombées d'accord sur le principe du versement d'un bonus et n'en ont réservé que le montant; il s'agit d'une gratification que l'employeur est tenu de verser (Anspruch auf die Gratifikation), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313, précité, consid. 2 p. 317; 131 III 615 consid. 5.2 p. 620; arrêt 4A\_172/2012 du 22 août 2012 consid. 8.2).

De même, lorsqu'au cours des rapports contractuels, un bonus a été versé régulièrement sans réserve de son caractère facultatif pendant au moins trois années consécutives, il est admis qu'en vertu du principe de la confiance, il est convenu par actes concluants (tacitement), que son montant soit toujours identique ou variable: il s'agit donc d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276, précité, consid. 2.1; 131 III 615, précité, consid. 5.2; arrêt 4A\_172/2012, précité, consid. 8.2), l'employeur jouissant d'une certaine liberté dans la fixation de son montant au cas où les montants étaient variables.

Il convient d'ajouter que, dans les deux situations, le travailleur n'a droit, aux termes de l'art. 322d al. 2 CO, à une part proportionnelle de la gratification en cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui y donne lieu que s'il en a été convenu ainsi, ce qu'il lui incombe de prouver en vertu de l'art. 8 CC.

3.2.2. Il n'y a pas de droit à la gratification - cas n° 3 - lorsque, par contrat, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus; il s'agit alors d'une gratification facultative; le bonus n'est pas convenu et l'employé n'y a pas droit, sous réserve de l'exception découlant de la nature de la gratification (principe de l'accessoriété).

De même, lorsque le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il n'y a en principe pas d'accord tacite: il s'agit d'une gratification qui n'est pas due.

Toutefois, il a été admis par exception que, en dépit de la réserve (sur le principe et sur le montant), un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies (jahrzehntelang), lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée: il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276, précité, consid. 2.3 p. 280 s.).

Il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre par son comportement qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêts 4A\_463/2017, précité, consid. 3.1.3.2; 4A\_172/2012, précité, consid. 8.2).

4.

En l'espèce, les parties divergent au sujet de la qualification du bonus STB réclamé par la recourante pour 2015.

**4.1. Savoir si les parties ont convenu d'un bonus déterminé ou objectivement déterminable et, partant, d'un salaire variable (art. 322a CO) ou, au contraire, d'un bonus indéterminé ou objectivement indéterminable et, partant, d'une gratification (art. 322d CO) est affaire d'interprétation de leurs manifestations de volonté, selon les principes jurisprudentiels usuels.**

Aux termes de l'art. 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses d'un contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de la convention.

Pour déterminer le contenu d'une clause contractuelle, le juge doit donc rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune volonté des parties (interprétation subjective), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices. Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté - écrites ou orales -, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1 p. 97 et consid. 5.2.2 p. 98 et les arrêts cités).

L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. Si le juge parvient à la conclusion que les parties se sont comprises ou, au contraire, qu'elles ne se sont pas comprises, il s'agit de constatations de fait qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), à moins qu'elles ne soient manifestement inexactes (art. 97 al. 1 et 105 al. 2 LTF), c'est-à-dire arbitraires au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 144 III 93, précité, consid. 5.2.2 p. 98 et les arrêts cités).

4.2. Il convient tout d'abord de déterminer s'il y a lieu de qualifier le bonus de salaire (cas n° 1) ou de gratification (cas n° 2 et n° 3).

4.2.1. La cour cantonale a examiné si, selon la convention des parties, le bonus payé en espèces était un élément du salaire ou une gratification. Pour qualifier ce bonus, elle a ainsi recherché la volonté réelle et commune des parties, sans jamais se référer à la compréhension qu'un destinataire de bonne foi aurait eu du contrat de travail et autres textes régissant les rapports des parties. Elle a retenu que le bonus était indéterminé et objectivement indéterminable et a qualifié celui-ci de gratification.

4.2.2. Dans son recours, l'intéressée ne démontre pas en quoi l'interprétation de la volonté subjective des parties à laquelle ont procédé les juges cantonaux serait arbitraire. Quoi qu'il en soit, la qualification retenue par la cour cantonale ne prête pas le flanc à la critique. En effet, il n'est nullement établi que les parties seraient convenues du versement d'un montant déterminé ou objectivement déterminable. **Aucun élément de fait n'indique que le montant versé à titre de bonus aurait été déterminé à l'avance, en fonction de critères objectifs prédéfinis. L'art. 6 du contrat de travail mentionne le caractère discrétionnaire du bonus, précise que celui-ci dépend des résultats de l'employée et des performances de l'entreprise et stipule que le versement d'un bonus n'est pas garanti. Les dispositions de la directive relative au Short Term Bonus Plan évoquent également le caractère discrétionnaire du bonus. Elles rappellent que le calcul du bonus repose sur de multiples facteurs dont la performance de l'employée, les résultats de l'entreprise et le grade du collaborateur, différents ajustements pouvant être pris en compte, suivant les circonstances, à la discrétion de la direction et que le versement d'un bonus une année ou plusieurs années de suite n'oblige aucunement l'employeur à le payer les années suivantes. Il ressort de la lettre d'engagement datée du 6 mai 2013 que le bonus annuel cible de l'employée s'élevait à 20% de son salaire annuel; ce pourcentage ne correspondait cependant pas à un montant minimum, puisque le bonus pouvait osciller entre 0 et 40% du salaire annuel de base. Par ailleurs, le versement du bonus était systématiquement accompagné d'une réserve révélant son caractère discrétionnaire. Ces éléments convergent donc pour retenir que les parties ont convenu d'une gratification, et non d'un élément du salaire.**

4.3. Comme il s'agit d'une gratification, il s'impose d'examiner si la recourante a le droit d'en percevoir une (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3).

4.3.1. En l'occurrence, la cour cantonale a retenu - de façon maladroite - que si la réalisation des objectifs fixés faisait naître en principe un droit au bonus pour la recourante, il n'en demeurerait pas moins que l'intimée conservait un pouvoir d'appréciation tant sur le principe même du paiement du bonus que sur son montant. Après avoir relevé que le bonus présentait un caractère accessoire par rapport au salaire, elle a finalement considéré que le bonus était une gratification facultative.

4.3.2. La recourante soutient que l'intimée ne conservait aucune marge de manoeuvre pour ce qui est du principe même du paiement d'un bonus lorsque les objectifs assignés aux collaborateurs étaient atteints. A en croire l'intéressée, l'intimée aurait établi un lien de causalité directe entre la note attribuée aux performances d'un collaborateur et l'octroi d'un bonus. L'employé qui remplissait les objectifs fixés devait ainsi légitimement considérer qu'un bonus lui serait alloué.

Semblable argumentation tombe à faux. Force est tout d'abord de relever que la recourante assoit son argumentation sur des faits qui s'écartent partiellement de l'arrêt attaqué, notamment lorsqu'elle affirme que l'intimée aurait établi un lien de causalité entre la note attribuée aux collaborateurs et le versement d'un bonus. S'il est vrai que l'intimée a indiqué le 4 février 2015 à ses employés qu'une notation " below expectations " excluait tout versement d'un bonus, l'on ne saurait pour autant en déduire que les employés qui seraient évalués plus favorablement auraient nécessairement droit à un bonus. Il ne ressort pas de l'arrêt attaqué - et la recourante n'en a pas rapporté la preuve - que tous les collaborateurs ayant reçu une notation supérieure à " below expectations " auraient touché un bonus pour l'année 2015. Contrairement à ce que prétend la recourante, l'intimée conservait une marge d'appréciation au moment d'octroyer un bonus, dès lors que les performances annuelles du collaborateur ne constituaient qu'un critère, parmi d'autres, à prendre en compte. En outre, elle jouissait d'une marge de manoeuvre pour apprécier le travail de ses collaborateurs et la réalisation de leurs objectifs. A cet égard, il sied de rappeler que la recourante n'avait pas rempli tous les objectifs fixés pour l'année 2015. Ses supérieurs hiérarchiques ont confirmé que l'intéressée n'avait pas atteint tous ses objectifs. Celle-ci n'avait en particulier pas fait les progrès escomptés dans la mise en oeuvre du WIMSet avait rencontré des difficultés relationnelles avec ses interlocuteurs du Cameroun. Dans ces conditions, l'intimée était légitimée à ne verser aucun bonus à la recourante pour 2015, quand bien même la note attribuée à celle-ci était injustifiée, car trop sévère.

Par ailleurs, l'on ne saurait suivre la recourante lorsqu'elle soutient, en se référant à l'arrêt 4A\_378/2017 du 27 novembre 2017, que l'intimée aurait agi contrairement aux règles de la bonne foi en ne lui octroyant aucun bonus pour l'année 2015. Selon cet arrêt, l'employeur est tenu de se conformer aux règles de la bonne foi lorsqu'il évalue la performance du travailleur prétendant au bonus (arrêt 4A\_378/2017 consid. 3.4.1). Ainsi, **il ne doit pas adopter une attitude contradictoire et arguer d'une performance prétendument déficiente pour refuser le bonus, alors qu'il aurait précédemment exprimé sa complète satisfaction.** En l'occurrence, l'intimée a certes attribué une note injustifiée à la recourante, qui a eu pour effet d'exclure automatiquement tout éventuel bonus. Cela étant, il découle des constatations de fait qui lient l'autorité de céans que la recourante n'a pas donné pleine et entière satisfaction dans l'accomplissement de ses tâches contractuelles. Les supérieurs hiérarchiques de la recourante ont d'ailleurs évoqué oralement avec elle certains éléments relatifs à sa performance et son comportement, notamment au cours de son entretien d'évaluation de fin d'année. Les remarques figurant dans le formulaire d'évaluation démontrent que la recourante n'avait pas donné pleine et entière satisfaction. Cela ressort également du procès-verbal du PEP. Dans ces conditions, l'on ne saurait admettre que l'intimée ait pu, par son comportement, susciter une attente légitime chez la recourante qu'elle aurait ensuite déçue d'une manière contraire aux règles de la bonne foi. En tout état de cause, il n'est pas établi que la recourante aurait effectivement touché un bonus si elle avait reçu la notation " as expected ", envisagée initialement par ses supérieurs hiérarchiques. Sur la base des constatations de fait de l'arrêt cantonal, rien ne permet en outre d'affirmer que l'intimée aurait délibérément abaissé la note attribuée à la recourante dans le seul but d'exclure automatiquement tout éventuel bonus en sa faveur.

Pour le surplus, aucune des deux exceptions admises par la jurisprudence - soit le versement pendant des décennies ou une clause de style vide de sens - ne sont réalisées. En définitive, les parties ont réservé tant le principe que le montant du bonus de sorte que, contractuellement, la recourante ne dispose d'aucun droit à une gratification.

4.3.3. Il reste à examiner si la recourante peut se prévaloir de ce que le bonus n'aurait pas un caractère accessoire par rapport à son salaire de base, de sorte que la gratification devrait être requalifiée en salaire.

S'agissant en l'espèce d'un salaire moyen à supérieur, le critère retenu par la jurisprudence est que le bonus doit être très élevé en comparaison du salaire de base annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier pour perdre son caractère accessoire (ATF 141 III 407, précité, consid. 4.3.1; arrêt 4A\_714/2016 du 29 août 2017 consid. 6). Les circonstances du cas particulier sont toujours déterminantes.

En l'espèce, les bonus versés étaient toujours sensiblement inférieurs audit salaire. Le bonus a ainsi toujours conservé un caractère accessoire, ce que ne conteste du reste pas la recourante.

4.4. En conclusion, la recourante n'a droit ni à un salaire en vertu du contrat, ni à une gratification, ni non plus à une requalification du bonus en salaire.

5.

Dans son recours, l'intéressée a conclu à ce que tous les frais judiciaires soient mis à la charge de l'intimée. Elle n'explique cependant pas en quoi la cour cantonale aurait violé le droit fédéral en procédant à la répartition des frais de première instance et d'appel entre les parties. Faute de toute motivation, la critique est irrecevable.

6.

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté. La recourante supportera les frais de la procédure de recours (art. 66 al. 1 LTF) et versera des dépens à l'intimée (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, fixés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

La recourante versera à l'intimée une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

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 20 septembre 2019

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

Le Greffier : O. Carruzzo