

GE_GERICHTE CAPH/100/2023 vom 3. November 2023

GE Cour de justice, 2023-11-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_100_2023

FR: GE_GERICHTE CAPH/100/2023 du 3 novembre 2023

IT: GE_GERICHTE CAPH/100/2023 del 3 novembre 2023

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté dans les délai et forme utiles (art. 130, 131, 142 al. 1, 145 al. 1 let. b et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance était supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

Formé dans la réponse à l'appel (art. 313 al. 1 CPC), dans le respect des formes énoncées ci-dessus, l'appel joint est également recevable. Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, l'employé sera ci-après désigné en qualité d'appelant et l'employeuse en qualité d'intimée.

E. 2.1

La Cour revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 21/40 -

C/21284/2019-4 En l'espèce, les éléments de fait que l'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir retenus ont – sur la base des actes et pièces de la procédure – été intégrés dans l'état de fait ci-dessus dans la mesure utile.

E. 2.2

Même si l'art. 311 CPC ne le mentionne pas, le mémoire d'appel doit contenir des conclusions. Celles-ci doivent être formulées de telle sorte qu'en cas d'admission de la demande, elles puissent être reprises dans le jugement sans modification (ATF 137 III 617, SJ 2012 I 373, consid. 4.2 s.; arrêt du Tribunal fédéral 5A_775/2018 du 15 avril 2019 consid. 3.4). L'interdiction du formalisme excessif commande d'entrer exceptionnellement en matière sur un appel formellement dépourvu de conclusions, si ce que demande l'appelant résulte de sa motivation, cas échéant en relation avec le jugement attaqué. Les conclusions doivent dès lors être interprétées à la lumière de la motivation de l'appel (ATF 137 III 617 précité, consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A_188/2017 du 8 août 2017 consid. 2.1). En l'espèce, l'appelant, assisté d'un avocat, a soulevé, dans son mémoire d'appel, des griefs procéduraux relatifs à la recevabilité de la duplique du 23 octobre 2020 et à l'admission de l'audition du témoin D_____, sans formuler de conclusions formelles sur ces points. Ces griefs sont tout de même recevables dès lors qu'il est possible, à la lecture

des écritures d'appel de ce dernier de comprendre que l'appelant réclame que la duplique soit déclarée irrecevable et que l'audition du témoin soit écartée.

E. 3

L'appelant soutient que le témoignage de D_____ ne doit pas être pris en compte dans l'appréciation des faits, au motif que l'audition de ce témoin aurait dû être refusée par le Tribunal, faute d'avoir été offerte en temps voulu, et que l'indépendance de ce témoin est douteuse compte tenu du lien professionnel qui le lie à l'intimée. Il fait grief au Tribunal d'avoir admis, par ordonnance d'instruction du 10 novembre 2020, les allégués nouveaux de la duplique de l'intimée du 23 octobre 2020 – à l'appui desquels l'audition de D_____ était offerte en preuve -, et, par ordonnance d'instruction du 30 novembre 2020, les réquisitions de preuves de l'intimée du 13 novembre 2020 – dont l'audition du témoin précité –, ainsi que l'audition de D_____.

E. 3.1

Le tribunal ordonne un second échange d'écritures, lorsque les circonstances le justifient (art. 225 CPC). Cette disposition ne pose pas de conditions précises, mais laisse une grande marge d'appréciation au juge (TAPPY, Commentaire Romand, CPC, 2e éd., 2019, n. 5 ad art. 225 CPC). Le tribunal peut ordonner des débats d'instruction en tout état de la cause (art. 226 al. 1 CPC), qui servent à déterminer de manière informelle l'objet du litige, à

- 22/40 -

C/21284/2019-4 compléter l'état de fait, à trouver un accord entre les parties et à préparer les débats principaux (art. 226 al. 2 CPC). Chaque partie ne peut s'exprimer sans limitation que deux fois : une première fois dans le cadre du premier échange d'écritures; une seconde fois soit dans le cadre d'un second échange d'écritures, soit - s'il n'en est pas ordonné - à une audience de débats d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou « à l'ouverture des débats principaux » avant les premières plaidoiries (art. 229 al. 2 CPC) (ATF 144 III 117 consid. 2.2; 140 III 312 consid. 6.3.2.3, JdT 2016 II 257; arrêt du Tribunal fédéral 4A_338/2017 du 24 novembre 2017 consid. 2.1, 2.4.2 et 2.4.3). Les parties peuvent ainsi librement compléter ou modifier, dans le deuxième échange d'écritures, leurs allégations et leurs offres de preuve (TAPPY, op. cit., n. 11 ad art. 225 CPC). L'art. 226 CPC permettant de tenir des débats d'instruction en tout temps, rien n'empêche qu'il en soit parfois convoqué avant un deuxième échange d'écritures, deuxième échange d'écritures dont l'opportunité pourrait d'ailleurs apparaître au cours de tels débats. Aucune base légale ne permet d'exclure que ce deuxième échange d'écriture permette encore la libre introduction de faits et moyens de preuve nouveaux après ceux articulés dans la demande ou la réponse et le cas échéant d'autres que les parties auraient pu dicter au début desdits débats d'instruction (TAPPY note sur le "droit à une deuxième chance" et la clôture de l'allégation, suivant ATF 140 III 312, in JT 2016 II 259). Si un tel échange n'est pas ordonné, les parties pourront encore s'exprimer sans limitation à l'audience d'instruction (art. 226 al. 2 CPC) ou à l'ouverture des débats principaux, avant les premières plaidoiries (art. 228 al. 1, 229 al. 2 CPC). Si un nouvel élément est introduit après ce moment, et dès lors tardivement au regard de l'art. 229 al. 2 CPC, il ne peut plus être pris en considération qu'aux conditions de l'art. 229 al. 1 lit. a (vrai novum) ou lit. b (pseudo novum) CPC (ATF 144 III 67 consid. 2.1).

E. 3.2

En l'espèce, lors l'audience de débats d'instruction du 1er octobre 2020, le Tribunal n'a pas donné l'occasion aux parties de compléter leur état de fait ou de se déterminer sur l'état de fait de la partie adverse oralement. En revanche, il a accepté aux débats les mémoires déposés par l'appelant intitulés "Allégués complémentaires du demandeur" et "Déterminations", même s'il n'avait pas préalablement ordonné de deuxième échange d'écriture. Il a fixé un délai au 23 octobre 2020 à l'intimée pour qu'elle se détermine par écrit sur les nouveaux allégués de l'appelant. Ce faisant, Tribunal a ordonné, au cours de cette audience, un second échange d'écritures, dans lequel les "Allégués complémentaires du demandeur" et "Déterminations" de l'appelant constituent la réplique, à laquelle l'intimée a été autorisée à dupliquer. Partant, l'intimée avait le droit d'alléguer des

- 23/40 -

C/21284/2019-4 faits nouveaux, d'introduire des offres de preuves et de produire des pièces nouvelles dans sa duplique du 23 octobre 2020. Elle ne s'était exprimée qu'à une seule reprise, dans le cadre de sa réponse, lorsque le Tribunal lui a accordé un délai pour dupliquer. Elle n'avait pas oralement complété ses allégations ou offert de nouvelles preuves lors de l'audience de débats d'instruction du 1er octobre 2020 et n'avait donc pas épuisé son second tour d'expression lors de cette audience. Elle exerçait donc son droit à un second tour d'expression et non pas un "quatrième" tour, ainsi que le soutient l'appelant. Quant au bordereau de preuves déposé le 13 novembre 2020 par l'intimée, il ne s'agit que d'une récapitulation des offres de preuves déjà proposées. En particulier, D_____, avait été cité comme témoin à l'appui de plusieurs allégués de la duplique de l'intimée du 23 octobre 2020. Au vu de ce qui précède, c'est à raison que le Tribunal a admis aux débats la duplique du 23 octobre 2020 de l'intimée et l'audition du témoin D_____.

E. 3.3

La Cour examinera les griefs de l'appelant visant la valeur probante attribuée par le Tribunal au témoignage du témoin D_____ et l'appréciation qu'il en a faite dans le cadre de l'examen des griefs sur le fond.

E. 4

L'appelant reproche au Tribunal d'avoir rejeté ses prétentions en versement d'une différence de salaire et d'un complément d'indemnité pour les vacances non prises en nature. Il lui fait en particulier grief d'avoir mal interprété l'art. 5 du contrat de travail, lequel porte sur le versement de son salaire de base. 4.1.1 Selon l'art. 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. 4.1.2 En présence d'un litige sur l'interprétation de clauses contractuelles, le juge doit rechercher, dans un premier temps, la réelle et commune intention 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 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. 5.2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2018 du 11 avril 2019 consid. 5.1.1). Ce n'est que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties - parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes - ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de

la conclusion du contrat - ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves -, qu'il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur

- 24/40 -

C/21284/2019-4 volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre, c'est-à-dire conformément au principe de la confiance. Les circonstances déterminantes à cet égard sont uniquement celles qui ont précédé ou accompagné la manifestation de volonté, mais non pas les événements postérieurs (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_498/2018 précité consid. 5.1.2). Le sens d'un texte, apparemment clair, n'est pas forcément déterminant, de sorte que l'interprétation purement littérale est prohibée. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de ladite clause ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu. Il n'y a cependant pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les intéressés lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1; 135 III 295 consid. 5.2; 133 III 61 consid. 2.2.1; 131 III 606 consid. 4.2; 130 III 417 consid. 3.2). Les clauses obscures ou ambiguës sont interprétées autant que possible dans un sens leur donnant une signification et en défaveur du rédacteur du contrat (ATF 146 III 339 consid. 5.2.3; ATF 132 III 264; 110 II 141 consid. 2b). 4.1.3 Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1). Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P.312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

E. 4.2

En l'espèce, la rémunération hors bonus de l'appelant est, à teneur des art. 5 et

E. 4.2.1

Le Tribunal a retenu que selon l'art. 5 du contrat de travail, le salaire de base de l'appelant devait être augmenté en fonction des avoirs sous gestion apportés par ce dernier, sans prendre en compte les avoirs sous gestion confiés par la banque. Pour parvenir à cette conclusion, il a retenu que le renvoi à l'annexe 1 du contrat par l'art. 5 démontrait la volonté des parties de soumettre le salaire de base à une indexation fondée sur les performances de l'employé et l'atteinte des objectifs fixés. Une interprétation contraire aurait supposé que la banque aurait pu moduler le salaire de son employé en modifiant le montant des avoirs

confiés à ce dernier, ce qui était en contradiction avec l'esprit d'une telle clause. Ceci avait été confirmé par le témoin D_____ selon lequel l'art. 5 du contrat visait à promouvoir le développement des affaires et à rémunérer le gérant en fonction de ses apports en masse sous gestion. La systématique du contrat permettait aussi de comprendre que la rémunération de l'employé se décomposait en trois parties : un salaire de base (art. 5), un salaire variable (art. 6), et un bonus (art. 7). Il se dégageait de cette structure une volonté de distinguer le salaire de base du salaire variable, tous deux étant soumis à des modalités de calcul différentes dont les fondements avaient été expliqués par le témoins D_____ : l'absence de précision à l'art. 5 distinguant les "comptes existants", comme cela était le cas à l'art. 6, était due au fait que le renvoi à l'annexe I était suffisante pour en comprendre la portée; en outre, l'art. 6 visait, comme base de calcul de la rémunération, les revenus des actifs, alors que l'art. 5 visait la masse sous gestion. Par ailleurs, l'absence de réaction de l'employé aux dates fixées pour l'ajustement de son salaire de base constituait encore un élément en faveur de ce qui précède.

E. 4.2.2

L'appelant reproche en substance au Tribunal d'avoir mal interprété l'art. 5 du contrat car la référence à l'annexe I ("Pipeline") mentionnée à l'al. 1 n'était pertinente que pour la fixation du salaire de base initial. L'évolution ultérieure du salaire de base devait quant à elle suivre la progression prévue à l'al. 2, en fonction de la "moyenne mensuelle des avoirs totaux sous gestion" et non des objectifs mentionnés dans le "Pipeline" qui n'était nulle part mentionné à l'al. 2.

- 26/40 -

C/21284/2019-4 L'usage de l'expression "comptes pertinents" à l'art. 5 al. 2 du contrat, qui a la même acception que l'expression équivalente figurant à l'art. 6 du contrat confirme qu'il est fait masse des avoirs préexistants confiés par la banque et de ceux apportés par l'employé. L'appelant fait encore grief au Tribunal d'avoir procédé à une analyse partiellement erronée de la systématique du contrat en donnant foi aux déclarations du témoin D_____ et en s'écartant du texte du contrat. Ce dernier utilise ainsi la notion de "comptes pertinents" aux art. 5 et 6, expression qui comprend tant les nouveaux comptes apportés par le collaborateur que les anciens comptes dont la gestion a été confiée à celui-ci par la banque, comme le détermine expressément l'art. 6 al. 2. L'art. 5 al. 2 vise ainsi bien l'ensemble des comptes gérés par le collaborateur. L'appelant souligne que l'interprétation de la volonté des parties fondée sur la teneur littérale et la systématique du contrat étaient en l'occurrence pertinentes car son texte avait été rédigé par le service juridique de la banque qui était aguerri. L'appelant dénie par ailleurs toute portée à l'argumentation du Tribunal selon laquelle une autre interprétation aurait permis à l'employeur de moduler à sa guise le salaire de l'employé en modifiant la masse des avoirs confiés. La fixation d'un salaire de base initial plancher et le barème prévu à l'art. 5 al. 3 permettaient d'encadrer l'évolution du salaire. En outre, l'exécution d'un contrat est soumise à l'obligation de se comporter de bonne foi. Finalement, l'appelant soutient que le Tribunal ne pouvait déduire du fait qu'il n'avait pas réclamé l'adaptation de sa rémunération à la fin de chaque semestre qu'il savait ne pas y avoir droit. Il ne s'en était pas plaint car il faisait face à une situation très difficile au sein de la banque (période réorganisation d'une entreprise déstabilisée, départ du chef direct qui n'a pas été remplacé, dialogue difficile avec son nouveau chef hiérarchique E_____, pression et reproches injustifiés) et entendait réclamer son dû une fois la normalité rétablie. Il avait d'ailleurs été licencié à peine l'adaptation de son salaire

demandée.

E. 4.2.3

L'intimée soutient que l'analyse systématique du contrat implique que si l'on ne peut lire indépendamment les art. 5 et 6, la même analyse impose de lire conjointement les al. 1 et 2 de l'art. 5. Or, il découle de l'al. 1 que les critères d'évolution du salaire de base de l'appelant étaient l'atteinte des objectifs fixés dans l'annexe 1 au contrat et, partant, la progression des avoirs apportés par le collaborateur. Elle conteste par ailleurs que les notions de "relevant accounts" aux art. 5 et 6 soient comparables et permettent l'interprétations soutenue par l'appelant.

- 27/40 -

C/21284/2019-4 Finalement, elle renvoie à la motivation du Tribunal et ajoute qu'il aurait été absurde de prévoir un salaire de base à calculer sur les avoirs sous gestion confiés par la banque. La banque connaissant le montant des avoirs qu'elle entendait confier au collaborateur, il n'aurait pas été nécessaire de prévoir une progression telle que celle convenue à l'art. 5 al. 2 du contrat. 4.3.1 L'appelant réfute toute portée probante aux déclarations du témoin D_____ sur cet objet vu sa proximité avec la gouvernance de l'intimée et l'aveu de souvenirs imprécis. Le fait que le témoin D_____ – qui n'est plus employé de la banque depuis 2017 – assiste le président du conseil d'administration de l'intimée en qualité de conseiller, ne permet pas, en soi, d'écarter d'emblée son témoignage ni de retenir que ses déclarations ne seraient pas dignes de foi, en l'absence d'indices complémentaires permettant de le soutenir. Il appert au contraire que les explications du témoin sont crédibles et cohérentes. En particulier, le fait que ce témoin – qui a quitté la banque en juin 2017, soit un mois après l'engagement de l'appelant, – ait déclaré ne pas se souvenir de l'engagement de l'appelant, ne saurait remettre en cause l'intégralité de ses déclarations, dès lors que le court laps de temps entre l'embauche de l'appelant et la démission du témoin est susceptible d'expliquer ces lacunes. Par ailleurs, les explications données par le témoin sur le fonctionnement de la banque en général ainsi que sur la structure des contrats de travail des gestionnaires ne nécessitaient pas de se rappeler précisément de l'appelant. Il se justifiait ainsi de tenir compte de ce témoignage dans le cadre de l'appréciation des preuves. 4.3.2 Il ressort du premier paragraphe de l'art. 5 du contrat de travail que le salaire de base ("Base Salary") de l'appelant était fondé sur les objectifs décrits dans l'annexe 1 du contrat ("Pipeline"). Seul l'art. 5 al. 1 fait référence à ce tableau. Celui-ci n'est pas visé aux al. 2 et 3 qui règlent la progression du salaire de base selon le montant des AuM. L'appelant en tire que les objectifs fixés dans l'annexe 1 ne servent qu'à déterminer le salaire de base initial et que l'évolution de ce dernier selon l'art. 5 al. 2 et 3 ne dépend que de l'évolution mathématique de ses AuM, sans égard à leur origine. Le témoin D_____ a toutefois expliqué que le tableau figurant en annexe 1 était rempli par le gestionnaire au moment de son engagement et reflétait la masse sous gestion qu'il estimait pouvoir apporter à la banque sur la base de son propre réseau de clients et de connaissances. Le tableau constituait ainsi une base qui permettait à la banque, non seulement d'évaluer son potentiel et ses conditions salariale de base, mais également de lui fixer des objectifs dans le temps. Dans cette mesure, il pouvait également constituer un fondement pour la progression du salaire de base de ce dernier en fonction du potentiel d'apport que représentait le collaborateur. Le témoin D_____ a d'ailleurs confirmé cette interprétation en déclarant que selon la logique sous- jacente à l'art. 5, le premier gestionnaire ("first /main Relationship Manager")

- 28/40 -

C/21284/2019-4 était celui qui avait "apporté" le client et les avoirs totaux sous gestion ("assets under management"), précisant encore que l'évolution salariale prévue à l'art. 5 al. 2 et 3 avait pour but de récompenser les apports du gérant de fortune et s'inscrivait dans une logique de générer du profit. L'idée était là même à l'art. 5 et à l'art. 6 du contrat. Dans une telle optique, le terme "deposited" utilisé à l'art. 5 al. 2 du contrat ne pouvait dès lors que viser des avoirs apportés à la banque par l'activité de l'appelant, s'inscrivant dans les objectifs fixés, et non pas des avoirs confiés par la banque. Est également symptomatique le fait que les différents paliers de progression de la rémunération prévus à l'art. 5 al. 3 du contrat couvrent un spectre de 0 à 250'000'000 fr. correspondant aux projections chiffrées contenues dans l'annexe 1 au contrat, de l'ordre de 230'000'000 fr. Une telle concordance ne peut que soutenir que l'évolution de la rémunération de base était fonction de l'apport d'AuM par le collaborateur, non compris les avoirs déjà confiés par la banque. Le fait que l'art. 5 mentionne les comptes pertinents ("Relevant Accounts") et que l'art. 6 opère une distinction dans cette catégorie entre les nouveaux comptes ("New Accounts") et comptes existants ("Existing Accounts") ne change rien à ce qui précède. En effet, les deux articles ne concernent, tout d'abord, pas le même objet, dès lors que l'art. 5 traite du salaire de base et que l'art. 6 concerne le salaire variable. Ensuite, les modalités de calcul desdits salaires sont différentes puisque la base de calcul de la rémunération de l'art. 6 vise les revenus tirés de la gestion des actifs alors que celle de l'art. 5 vise la masse sous gestion. L'analyse de l'art. 5 ci-dessus a permis de définir que c'est l'apport de nouveaux avoirs déposés sur les comptes pertinents qui fondait l'augmentation du salaire de base. Il ressort de l'art. 6 que ces nouveaux avoirs pouvaient être déposés par de nouveaux clients (nouveaux comptes) ou par des clients déjà existants (comptes existants). En d'autres termes, l'analyse des art. 5 et 6 permet de conclure que le principe qui les sous-tend est le même, à savoir que c'est l'apport de nouveaux avoirs découlant du travail de l'appelant qui devait être pris en compte pour augmenter le salaire de base ou calculer la rémunération variable découlant des revenus tirés de la gestion des actifs, que ces nouveaux avoirs aient été déposés par de nouveaux clients (amenés par l'appelant) ou par des clients existants (de la banque), en revanche, les actifs se trouvant déjà dans les livres de la banque, qui lui ont été confiés pour gestion, ne devaient pas être pris en compte pour l'adaptation de son salaire de base. C'est d'ailleurs dans ce sens que sont souvent rédigées les clauses salariales des contrats de gestionnaires (à titre d'exemple, arrêt CAPH/101/2023 du 22 septembre 2023 dans la cause C/_____/2020). Au demeurant, l'interprétation soutenue par l'appelant conduirait à priver de toute portée l'art. 5 al. 2 et 3 du contrat, ce que les parties n'ont à l'évidence pas voulu.

- 29/40 -

C/21284/2019-4 En effet, l'intimée ayant doté l'appelant d'AuM d'un montant de l'ordre de 200'000'000 fr., lorsqu'il a été engagé, le système de progression convenu, tel qu'interprété par l'appelant, aurait immédiatement rendu cette disposition obsolète, puisque le cinquième échelon sur les six prévus par le barème aurait été atteint dès le premier jour d'emploi. Enfin, comme l'a justement relevé le Tribunal, l'absence de réaction de l'appelant aux dates fixées pour l'ajustement de son salaire de base corrobore ce qui précède, étant encore relevé que les considérations de l'appelant sur les carences organisationnelles de la banque et les reproches qui lui étaient adressés n'emportent pas conviction. En effet, les enquêtes n'ont, tout d'abord, pas démontré de dysfonctionnement organisationnel de la banque, ni de conflit entre J_____ et l'appelant ou encore que le dialogue avec la hiérarchie n'était pas possible.

De plus, si l'appelant avait réellement été convaincu qu'il devait être rémunéré 150'000 fr. de plus, soit plus du double de son salaire, il apparaît hautement vraisemblable, au vu du différentiel de montants, qu'il s'en serait – quoi qu'il en soit – plaint auprès de son employeur ou le lui aurait à tout le moins signifié. Or, le dossier ne contient aucun élément en ce sens. Partant, l'interprétation des art. 5 et 6 du contrat de travail par le Tribunal doit être confirmée au détriment de celle proposée par l'appelant, à savoir que les parties avaient la volonté de fonder l'augmentation du salaire de base de l'appelant uniquement sur l'apport de nouveaux actifs par ce dernier. Les griefs de l'appelant étant écartés, le jugement sera confirmé en tant qu'il déboute l'appelant de ses conclusions en paiement d'une différence de salaire.

5. Dans son appel joint, l'intimée reproche au Tribunal d'avoir retenu que le licenciement était abusif.

5.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). Le droit suisse du contrat de travail repose en effet sur la liberté contractuelle. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

- 30/40 -

C/21284/2019-4 La notion de "prétention résultant du contrat de travail" s'entend au sens large et comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). Les prétentions résultant du contrat de travail portent notamment sur des salaires, des primes ou des vacances (arrêt 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3 et les réf. citées). L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1). Les prétentions émises par l'employé doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra en inférer un indice du caractère abusif du congé (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 336 CO). L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards. Elle ne peut en particulier jouer un double jeu,

contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2; 131 III 535 consid. 4.2). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des

- 31/40 -

C/21284/2019-4 indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.1). Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid. 2.5 et les réf. citées). 5.2 En l'espèce, il convient, pour juger du caractère abusif du congé, de déterminer son motif réel. L'intimée a, de manière constante, indiqué avoir licencié l'appelant pour son manque de performance, ce qui a été corroboré par plusieurs éléments du dossier. Tout d'abord, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, il n'a pas été établi que l'appelant avait été engagé pour couvrir le marché iranien. En effet, le contrat de travail de l'appelant mentionne qu'il a été employé en qualité de gestionnaire de fortune ("Wealth Management Relationship Manager") sans aucune précision s'agissant du marché à développer. L'annexe 1 au contrat de travail, établi sur la base de projections du collaborateur fondées sur la base de son propre réseau de clients et de connaissances, donne plus d'indications à cet égard. Sur les vingt prospects mentionnés dans ce document, seuls trois sont domiciliés en Iran et leur apport n'est pas chiffré. Dix prospects sont domiciliés en Suisse, quatre en Europe, deux à Dubaï et un à Oman pour un total de 230'000'000 fr. Aucun des témoins interrogés n'a, par ailleurs, été en mesure de confirmer que l'appelant avait été engagé pour développer le marché iranien. Partant, il ressort de l'administration des preuves que l'appelant avait pour objectif de développer une clientèle principalement suisse et européenne, avec un petit volet consacré à l'Iran. Il en découle que l'activité de gestionnaire de l'appelant n'a vraisemblablement été que peu impactée par le retrait des Etats-Unis d'Amérique de l'Accord de Vienne et le rétablissement des sanctions contre l'Iran en mai 2018. S'agissant de la restructuration opérée par l'intimée à partir de 2018, le témoin M _____ a déclaré qu'il était plus difficile d'ouvrir des comptes dans le contexte de la surveillance accrue de la FINMA mais que cela n'était bien entendu pas impossible. Il ressort aussi des enquêtes que E _____ – dont l'objectif était de remettre de l'ordre dans la banque – était exigeant avec tout le personnel mais pas de manière déraisonnable. Aucun élément ne prouve que E _____ se serait

C/21284/2019-4 montré plus exigeant ou plus dur avec l'appelant qu'avec les autres collaborateurs de l'intimée. Ainsi, il sera retenu que malgré quelques obstacles, l'appelant avait la possibilité d'ouvrir de nouveaux comptes – à tout le moins pour des clients suisses ou européens – au sein de la banque. Or, il ressort du "Pipeline" que lors de son engagement l'appelant avait annoncé pouvoir ramener un montant de l'ordre de 230'000'000 fr. à la banque, sans prendre en compte les prospects domiciliés en Iran. Selon l'extrait C_____ produit, l'appelant a ouvert huit comptes entre mai 2017 et novembre 2018, lesquels totalisaient des avoirs sous gestion à hauteur de 1'870'361 fr. 15 au 28 janvier 2019. Bien que ce montant ait été susceptible de fluctuer entre mai 2017 et janvier 2019, il reste extrêmement éloigné des objectifs de l'appelant, lequel n'allègue d'ailleurs pas les avoir jamais atteints. Enfin, lorsqu'en octobre 2018, l'intimée a proposé à l'appelant de le rétrograder à un poste d'assistant, elle était manifestement insatisfaite du travail de ce dernier depuis plusieurs mois, voire depuis une année tel que cela ressort des entretiens menés entre novembre 2017 et juin 2018. L'appelant a démontré avoir refusé ledit poste d'assistant et fait valoir des prétentions salariales, par courrier du

E. 6

son contrat, composée : (a) d'un salaire de base initial brut pour un plein temps ("initial annual full time base gross salary") de 100'000 fr., déterminé sur la base des objectifs décrits dans le tableau joint au contrat (art. 5 al. 1 du contrat), qui

C/21284/2019-4 doit être adapté tous les semestres en fonction de la moyenne mensuelle des avoirs sous gestion déposés ("deposited") sur les comptes durant le semestre précédent (art. 5 al. 2 du contrat) dont le calcul ressort découle d'un tableau figurant à l'al. 3 de l'art. 5 du contrat; (b) d'une rémunération variable calculée sur les nouvelles recettes ("revenue") nettes totales générées pendant la période de calcul. Les parties s'opposent sur la signification à donner au terme "deposited" utilisé à l'art. 5 al. 2 du contrat, le traducteur juré soulignant d'ailleurs l'ambiguïté de ce terme en anglais, ambiguïté qui se retrouve en français d'ailleurs. L'appelant considère qu'il s'agit de l'ensemble des avoirs figurant (déposés dans le sens passif du terme) en compte durant le semestre, l'intimée considérant qu'il s'agit des seuls avoirs dont le compte a été augmenté (déposés dans le sens actif du terme) durant le semestre.

E. 6.1

En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. On parle de certificat de travail complet ou qualifié (ATF 136 III 510 consid. 4.1, JdT 2010 I 437). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Le travailleur ne peut pas exiger une formulation déterminée. L'employeur n'est par conséquent pas tenu de reprendre les formulations souhaitées par le travailleur (ATF 144 II 345, JdT 2019 II 316). Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à celui-ci trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire. Le certificat doit contenir la description précise et détaillée des activités exercées et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin de l'engagement, l'appréciation de la qualité du travail effectué ainsi que de l'attitude du

travailleur. L'expression "il a travaillé à notre satisfaction" suffit à qualifier les prestations d'un travailleur ordinaire et seul celui qui a fourni des prestations au-dessus de la moyenne pouvait exiger l'expression "à notre entière satisfaction" (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2007 du

E. 6.2

En l'espèce, premièrement, l'erreur manifeste du Tribunal relative à l'intitulé du poste de l'appelant sera corrigée. L'intitulé du poste ressortant du chiffre 7 du dispositif du jugement sera ainsi modifié comme suit: "Wealth Management Relationship Manager".

Deuxièmement, l'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé d'ajouter au certificat de travail la mention selon laquelle il avait travaillé à l'entière satisfaction de l'intimée. Il sollicite l'ajout de la phrase suivante "He performed the tasks assigned to him to our entire satisfaction" (il a effectué les tâches qui lui ont été confiées à notre entière satisfaction).

Cependant, conformément à ce qu'a retenu le Tribunal, l'instruction n'a pas établi que l'appelant avait fourni des prestations d'une qualité au-dessus de la moyenne. Il a, au contraire, été retenu par la Cour que l'appelant n'avait pas répondu aux attentes de l'intimée. Partant, le précité ne peut prétendre à un certificat de travail mentionnant qu'il a œuvré à l'entière satisfaction de l'intimée. Dès lors, le jugement ne sera pas modifié sur ce point.

Troisièmement et quatrièmement, l'appelant reproche au Tribunal de ne pas avoir inversé les mots "colleagues" (collègues) et "superiors" (supérieurs) et d'avoir refusé de remplacer le mot "endeavours" (tentatives) par celui de "career" (carrière). Cependant, l'inversion et la modification des mots requises ne sont pas de nature à conduire à une teneur substantiellement différente du certificat de travail, de sorte que les conditions posées à la rectification de celui-ci ne sont pas réalisées. En particulier, les mots choisis par l'intimée n'apparaissent pas inexacts, trompeurs ou ambigus. En tout état, aucun fondement juridique ne permet de retenir qu'ils contiendraient un code caché, de sorte que les demandes de l'appelant y relatives seront rejetées. Enfin, l'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé d'ajouter au certificat les motifs ayant conduit à la fin des relations de travail. Il demande que la phrase suivante soit ajoutée: "Our working relationship was terminated in connection with the re-imposition of sanctions against Iran by the United States of America and the following closure of the Iranian market" (notre relation de travail a pris fin en lien avec le rétablissement des sanctions contre l'Iran par les Etats-Unis d'Amérique et la clôture du marché iranien). Or, la Cour a retenu ci-dessus (cf. consid. 4) que l'appelant avait été licencié pour son manque de performance et non en raison de la clôture du marché iranien. Partant, ces motifs ne devront pas être ajoutés au certificat de travail.

- 35/40 -

C/21284/2019-4 Il s'ensuit qu'à l'exception du premier grief, les reproches de l'appelant sur la teneur du certificat de travail sont infondés et seront rejetés. Enfin, il n'y a pas lieu d'assortir la remise du certificat de la menace de la peine prévue l'art. 292 CP, rien ne permettant de conclure que l'intimée n'exécuterait pas une décision de justice. Partant, le chiffre 7 du dispositif du jugement sera modifié en conséquence. 7. Dans son appel joint, l'intimée a reproché au Tribunal d'avoir considéré que l'allocation de transport était un élément du salaire dû à l'appelant. Elle soutient qu'il s'agissait d'une allocation forfaitaire pouvant être supprimée en cas d'absence de l'appelant. 7.1 Selon l'article 327a al. 1 CO, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peuvent

autoriser les parties à remplacer le remboursement des frais effectifs par une indemnisation forfaitaire ou périodique, à condition qu'elle couvre au moins tous les frais effectivement encourus par le travailleur (art. 327a al. 2 CO) (ATF 131 III 439 consid. 4, trad. in JdT 2006 I p. 35, cité in WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 525). Le remboursement des frais imposés par l'exécution du travail ne fait normalement pas partie de la rémunération du travailleur. Lorsque le remboursement des frais se fait sous forme d'indemnité forfaitaire, il peut cacher un « salaire déguisé ». Connaître la véritable rémunération du travailleur implique donc d'interpréter la volonté des parties (arrêt de la Chambre d'appel des prud'hommes du canton de Genève CAPH/128/2013 du 20 décembre 2013 consid. 3.1). Constitue un salaire déguisé, soumis aux assurances sociales, l'indemnité forfaitaire que verse l'employeur au travailleur en application de l'article 327a CO, lorsque cette indemnité ne tend pas à défrayer l'intéressé de frais effectivement encourus par ses soins (arrêt du Tribunal fédéral 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 4 ; DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 24 ad art. 327a). L'indemnité forfaitaire qualifiée de salaire déguisé devra en outre être versée en cas d'empêchement de travailler, de vacances ou de libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé (DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 24 ad art. 327a CO). 7.2 En l'espèce, la Charte des ressources humaines de l'intimée prévoit que la banque offre une indemnité de transport à l'employé, sans préciser quels frais

- 36/40 -

C/21284/2019-4 effectifs ladite indemnité est censée couvrir (frais de transports publics pour se rendre au travail, frais d'essence, frais liés à des déplacements professionnels pour aller voir des clients, etc.). L'intimée n'explique rien à cet égard. Cette dernière n'ayant pas démontré que l'indemnité devait couvrir des frais effectivement encourus par l'appelant, c'est à raison que le Tribunal a considéré que l'indemnité de transport de 200 fr. constituait un élément du salaire, qui devait être versée même en cas d'incapacité de travail ou de libération de l'obligation de travailler de l'appelant. Infondé, le grief de l'intimée sera rejeté et les chiffres 4 et 5 du dispositif du jugement entrepris seront confirmés. 8. L'intimée critique la répartition des frais judiciaires de première instance. 8.1 Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC). Ils sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Ils sont répartis selon le sort de la cause lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause (art. 106 al. 2 CPC). 8.2 En l'espèce, les parties ne remettent pas en cause le montant des frais de première instance, arrêtés à 2'290 fr. (émolument de décision à 2'110 fr. et indemnisation d'un témoin à 180 fr.), lesquels sont par ailleurs conformes au barème applicable en la matière (art. 5, 69 et 74 RTFMC). Le chiffre 9 du dispositif du jugement attaqué sera ainsi confirmé. En revanche, vu la modification apportée au jugement entrepris, il se justifie de mettre une part prépondérante des frais de première instance à la charge de l'appelant, qui succombe dans une large mesure. Les 2/3 des frais judiciaires lui seront imputés, soit 1'527 fr., et 1/3 sera mis à la charge de l'intimée, soit 763 fr. Dans la mesure où l'appelant a effectué une avance de frais de 2'100 fr., l'intimée sera ainsi condamnée à lui rembourser la somme de 573 fr. Partant, le chiffre 10 du dispositif du jugement entrepris sera annulé et modifié en conséquence et le chiffre 11 sera confirmé. 9. Les frais judiciaires de l'appel principal, arrêtés à 1'500 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 5 et 71 RTFMC), seront mis à la charge de l'appelant qui succombe (art. 95 al. 2 et 106 al. 1 CPC). Ils seront entièrement compensés

avec l'avance de frais de même montant fournie par lui, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

- 37/40 -

C/21284/2019-4 Les frais judiciaires de l'appel joint seront quant à eux arrêtés à 1'500 fr. et mis à la charge de l'intimée à hauteur de 1/3, soit 500 fr., et à la charge de l'appelant à hauteur des 2/3, soit 1'000 fr., compte tenu de l'issue du litige. Selon l'art. 22 al. 2 LaCC, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes. Aucun dépens ne sera donc alloué. * * * * *

- 38/40 -

C/21284/2019-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

À la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 31 août 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/246/2021 rendu le 30 juin 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/21284/2019-4. Déclare recevable l'appel joint formé le 15 octobre 2021 par B_____ SA contre ce même jugement. Au fond : Annule les chiffres 6, 7 et 10 du dispositif du jugement. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne B_____ SA à remettre à A_____ un certificat de travail, sur papier à en-tête de B_____ SA, dont la teneur sera la suivante : " Work Certificate We hereby certify that Mr. A_____, born on _____ 1976, was employed by B_____ (Switzerland) Ltd (hereafter the "Bank"), as a Wealth Management Relationship Manager, from 1st May 2017 until 31 March 2019. In this function, Mr. A_____ 's main tasks were the following: ■ Acquiring private and institutional clients; ■ Maintaining and developing relationship with private and corporate Private Banking clients and prospects; ■ Advising Private Banking clients or their advisors on investment products and opportunities; ■ Supervising transactions and account management in general; ■ Coordinating with Management and Credits Department the follow-up of Credit Protocols and the monitoring and control of client's transactions. Mr. A_____ carried out his duties with commitment and integrity. He maintained very good relationships with his colleagues and superiors alike. Mr. A_____ left the Bank free of any obligations towards us, but continues to be bound by Art. 47 of the Swiss Federal Banking Law relating to Banking Secrecy.

- 39/40 -

C/21284/2019-4 We thank him for his contribution to the Bank and wish him success in his future endeavours. Geneva, 1st April 2019 " ; Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme de 583 fr. à titre de remboursement des frais judiciaires de première instance. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel principal à 1'500 fr., les met à la charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais de même montant effectuée par lui qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Arrête les frais judiciaires d'appel joint à 1'500 fr., les met à la charge de A_____ à hauteur de 2/3 et à la charge de B_____ SA à hauteur de 1/3. Condamne en conséquence A_____ à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire la somme de 1'000 fr. Condamne en conséquence S B_____ SA à verser aux Services financiers du Pouvoir judiciaire la somme de 500 fr. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salarié; Madame Fabia CURTI, greffière.

Le président : Jean REYMOND

La greffière : Fabia CURTI

- 40/40 -

C/21284/2019-4

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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

E. 10

décembre 2018, à l'échéance du délai de protection dont l'appelant bénéficiait en raison de son incapacité de travail (incapacité dès le 30 octobre 2018 – courrier de licenciement le 28 janvier 2019). Partant, la réalité du motif du congé invoqué par l'intimée, à savoir le manque de performance de l'appelant, paraît hautement vraisemblable. En ce qui concerne le motif abusif avancé par l'appelant, il a été retenu, ci-dessus (cf. consid. 4), que ce dernier ne pouvait prétendre au versement d'un salaire supplémentaire, étant relevé que s'il pensait avoir droit à ce salaire, l'appelant l'aurait réclamé avant décembre 2018. Il en découle que l'appelant n'était pas de bonne foi lorsqu'il a réclamé un salaire supplémentaire en décembre 2018, ce qui exclut le congé représailles. La notification de la lettre de résiliation par voie d'huissier, bien que disproportionnée, ne suffit pas à fonder le caractère abusif du congé. Au vu de ce qui précède, c'est à tort que le Tribunal a considéré que le congé était abusif. Le chiffre 6 du dispositif du jugement sera donc annulé.

- 33/40 -

C/21284/2019-4 6. L'appelant reproche au Tribunal d'avoir refusé de modifier différents points de son certificat de travail.

E. 13

septembre 2007 consid. 7.1). Il y a lieu de mentionner le motif de fin des rapports de travail si celui-ci est nécessaire à l'appréciation générale de l'image générale du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1). Le travailleur n'a pas un droit général à ce que l'employeur assortisse systématiquement le certificat des remerciements et des vœux pour l'avenir professionnel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.36/2004 du 8 avril 2004 consid. 5). S'il n'est pas satisfait du certificat de travail reçu, parce que celui-ci est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës, le travailleur peut en demander la modification, par le biais d'une action en rectification (ATF 129 III 177 consid. 3.3). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 décembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1). Pour ce qui est des appréciations qui supposent nécessairement les indications

sur la qualité du travail et la conduite du travailleur, le certificat doit répondre à un certain nombre de principes qui découlent de sa finalité, respectivement de sa

- 34/40 -

C/21284/2019-4 double finalité. D'une part, le certificat de travail est destiné à favoriser l'avenir économique du travailleur; à ce titre il doit être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner à de futurs employeurs une image aussi fidèle que possible des activités, des prestations et du comportement du travailleur; à ce titre, il doit être véridique et complet (ATF 136 III 510, JdT 2010 I 437).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.