

GE_GERICHTE CAPH/162/2017 vom 23. Oktober 2017

GE Cour de justice, 2017-10-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_162_2017

FR: GE_GERICHTE CAPH/162/2017 du 23 octobre 2017

IT: GE_GERICHTE CAPH/162/2017 del 23 ottobre 2017

Erwägungen

E. 1.1

Les jugements finaux rendus par le Tribunal des prud'hommes sont susceptibles de faire l'objet d'un appel auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice dans un délai de 30 jours à compter de leur notification si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions prises devant l'autorité précédente atteint 10'000 fr. (art. 308 et 311 al. 1 CPC; art. 124 let. a LOJ).

L'acte d'appel doit revêtir la forme écrite et être motivé (art. 311 al. 1 CPC). Il incombe ainsi au recourant de motiver son appel, c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la décision attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. La motivation de l'appel constitue une condition de recevabilité, qui doit être examinée d'office. Lorsque l'appel est insuffisamment motivé, l'autorité cantonale n'entre pas en matière (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; cf. ég. arrêts du Tribunal fédéral 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2 et 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

E. 1.2

En l'espèce, l'affaire est pécuniaire puisqu'elle porte sur le paiement de différentes sommes d'argent. Compte tenu des montants réclamés par l'employé à son ancienne employeuse en première instance, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (110'000 fr. + 65'000 fr. + 205'629 fr. = 380'629 fr.). La voie de l'appel est donc ouverte. L'appel a été interjeté par écrit, auprès de l'autorité compétente et dans le délai utile de 30 jours suivant la notification du jugement querellé. Il est donc, de ce point de vue, recevable. L'appelant indique de façon suffisamment compréhensible, bien que ses écritures soient quelque peu confuses, quels aspects du jugement querellé il conteste (bonus pour l'année 2011, indemnité pour résiliation forcée des relations de travail et gain manqué), les faits qui n'auraient pas correctement été établis, les dispositions légales qui auraient été violées et, pour la plupart d'entre elles, les raisons pour lesquelles elles auraient été violées.

- 21/30 -

C/16718/2012-4 Ainsi, contrairement à ce que soutient l'intimée, l'appel répond aux exigences de motivation prévues par la loi. Sa recevabilité sera par conséquent admise.

E. 1.3

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

E. 2

L'appelant a, au stade de l'appel, amplifié sa conclusion en versement d'une indemnité pour résiliation forcée des rapports de travail, réclamant à ce titre une somme de 110'062 fr. 40 au lieu des 110'000 fr. sollicités en première instance. Il ne se prévaut toutefois d'aucun fait ou moyen de preuve nouveau justifiant une amplification de ses conclusions en appel, de sorte que les conditions fixées par l'art. 317 al. 2 CPC pour l'admission de telles conclusions ne sont pas réunies. Il s'ensuit que ladite amplification est irrecevable. La conclusion de l'appelant en versement d'une indemnité pour résiliation forcée des rapports de travail ne sera en conséquence prise en considération qu'à concurrence du montant de 110'000 fr. initialement réclamé.

E. 3.1

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'il n'avait pas le droit au versement d'un bonus pour l'année 2011 au motif qu'il avait donné sa démission avant que son paiement intervienne. Il soutient que le versement de ce bonus demeure dû malgré la fin des rapports de travail dès lors qu'il travaillait déjà au sein de la banque avant son affectation au département LATAM et avait, durant cette période, également perçu des bonus. Or, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le fait de verser des gratifications durant trois années consécutives permet déjà de créer des attentes. En outre, les bonus qui lui ont été versés entre 2008 et 2010 ne constituaient plus une rémunération accessoire puisqu'ils représentaient entre 36 et 46.8% de son salaire de base et devaient en conséquence être qualifiés de salaire variable.

E. 3.2

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui définisse et traite de façon spécifique du bonus. Déterminer s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO) revêt une grande importance, dès lors que le régime de la gratification est beaucoup plus flexible pour l'employeur que celui applicable aux éléments du salaire (ATF 141 III 407 consid. 4.1). Si le bonus est déterminé ou objectivement déterminable, l'employé dispose d'une prétention à ce bonus, qui doit être considéré comme un élément (variable) du salaire. Une rémunération est objectivement déterminable lorsqu'elle ne dépend plus de l'appréciation de l'employeur (art. 322a CO; ATF 141 III 407 consid. 4.2.1).

- 22/30 -

C/16718/2012-4 Si le bonus n'est pas déterminé ou objectivement déterminable, l'employé ne dispose en règle générale d'aucune prétention: la rémunération dépend du bon vouloir de l'employeur et le bonus est qualifié de gratification. Tel est le cas lorsque la quotité du bonus n'est pas fixée à l'avance, mais dépend pour l'essentiel de la marge de manoeuvre de l'employeur (ATF 141 III 407 consid. 4.1 et 4.2), en ce sens que la part de l'employé au résultat de l'entreprise n'est pas fixée contractuellement ou encore dépend de l'appréciation (subjective), par l'employeur, de la prestation de travail fournie par l'employé (ATF 139 III 155 consid. 3.1).

E. 3.2.1

Lorsque le versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. Si les parties se sont entendues simplement sur le principe d'une gratification, l'employeur est tenu de la verser, mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 136 III 313 consid. 2; 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2). Les parties peuvent convenir du versement d'une gratification par actes concluants; ainsi la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver le caractère facultatif (ATF 131 III 615 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.1). Selon les circonstances, la gratification peut également être due même si, d'année en année, l'employeur a réservé le caractère facultatif du versement (ATF 131 III 615 consid. 5.2). Il a ainsi été admis qu'un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies ("jahrzehntelang") sans que l'employeur ne fasse jamais usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou des mauvaises prestations du collaborateur (ATF 129 III 276 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.1).

E. 3.2.2

Une gratification peut par ailleurs être requalifiée en salaire sur la base du critère de l'accessoriété, qui s'applique de manière différenciée selon l'importance de la rémunération totale perçue de l'employeur durant l'année (ATF 141 III 407 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2). La gratification doit en effet rester accessoire par rapport au salaire (art. 322 s. CO); elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Ainsi, en cas de revenus moyens et supérieurs, le Tribunal fédéral a estimé qu'un bonus très élevé en comparaison du salaire annuel, équivalent ou même supérieur à ce dernier, et versé régulièrement, doit être, par exception à la règle de la liberté contractuelle, considéré comme un salaire variable même si l'employeur en réservait le caractère facultatif. En cas de revenus modestes, inférieurs à 100'000 fr. (ATF 129 III 276 consid. 2.1 = JdT 2003 I p. 346), un bonus

- 23/30 -

C/16718/2012-4 proportionnellement peu élevé peut déjà avoir le caractère d'un salaire variable (ATF 142 III 381 consid. 2.2.1 = JdT 2017 II 186; 142 III 456 consid. 3.1; 141 III 407 consid. 4.3.1). Il n'y a pas lieu de chiffrer de manière générale la proportion entre salaire convenu et bonus laissé à l'appréciation de l'employeur; les circonstances du cas particulier sont toujours déterminantes (ATF 142 III 381 consid. 2.2.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.1). Le Tribunal fédéral a notamment qualifié d'accessoire un bonus de 40% par rapport à un salaire de 100'000 fr. (ATF 131 III 615 consid. 5.2 et les références citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_216/2013 du 29 juillet 2013 consid. 5.3). En revanche, lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, soit lorsque sa rémunération totale, à savoir le salaire de base et le bonus versé, équivaut ou dépasse cinq fois le salaire médian suisse (secteur privé), il n'y a pas lieu de qualifier le bonus de salaire, le critère de l'accessoriété n'étant pas applicable. Le bonus reste toujours une gratification (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2.2 et 4.3; ATF 142 III 381 consid. 2.2.2; 141 III 407 consid. 4.3.2 et 5).

E. 3.3

En l'espèce, à juste titre, l'appelant ne conteste pas, à tout le moins de manière compréhensible, que les bonus qui lui ont été accordés doivent être qualifiés de gratifications. Il ressort en effet du dossier que les montants alloués n'étaient pas déterminés à l'avance ni ne dépendaient de critères objectifs prédéfinis mais relevaient de l'appréciation de l'intimée et n'étaient donc pas objectivement déterminables. Or, il n'est pas démontré que les parties se seraient mises d'accord sur le principe du versement d'une gratification, que ce soit expressément ou par actes concluants. Aucune mention à ce sujet ne figure dans le contrat de travail et l'intimée a, chaque année, rappelé à l'appelant que le versement de bonus ne conférait pas un droit à en recevoir à nouveau un l'année suivante. Par ailleurs, l'appelant n'établit pas qu'il aurait, depuis son engagement en 2001, perçu chaque année des gratifications ni, en tout état, n'allègue, respectivement ne démontre, que leur versement serait intervenu alors que l'intimée aurait eu des motifs de ne pas y procéder. Il ressort au contraire du dossier que ses évaluations professionnelles ont toujours été bonnes. Il convient donc d'admettre que les gratifications versées à l'appelant revêtaient un caractère purement facultatif. Au demeurant, l'intimée avait expressément subordonné leur octroi à la condition que les rapports de travail n'aient pas été résiliés au moment où le paiement devait intervenir, condition non réalisée en l'espèce, puisque à la date du versement, qui devait avoir lieu durant le premier trimestre de l'année 2012, l'appelant avait déjà adressé sa lettre de démission.

- 24/30 -

C/16718/2012-4 Reste à examiner s'il y a lieu de requalifier les gratifications accordées à l'appelant en salaire variable en application du critère de l'accessoriété. L'appelant a perçu un salaire annuel fixe brut de 138'944 fr. entre 2006 et 2009, de 148'736 fr. en 2010 (3 mois à 138'944 fr. et 9 mois à 152'000 fr.) puis de 156'616 fr. en 2011. Il a en outre perçu des gratifications de 38'000 fr. en 2006, de 40'000 fr. en 2007, de 50'000 fr. en 2008 et de 65'000 fr. en 2009 et 2010. Compte tenu de la rémunération totale perçue par l'appelant durant les années précédant la fin des rapports de travail, ses revenus ne peuvent être qualifiés de modestes. Les gratifications accordées à l'appelant entre 2006 et 2010 représentent respectivement 27.3%, 28.7%, 36%, 46.7 % et 43.7% de son salaire annuel brut, soit en moyenne environ le tiers de celui-ci. Il ne saurait ainsi être retenu que, durant les années précédant celle du bonus litigieux, l'intimée aurait versé, de manière régulière, des gratifications si élevées par rapport à la rémunération de base convenue qu'elles apparaissent comme des éléments de salaire. En effet, aucune des gratifications allouées n'est équivalente ou supérieure au salaire annuel perçu par l'appelant, limite à compter de laquelle la jurisprudence susmentionnée du Tribunal fédéral admet qu'une requalification en salaire variable doit intervenir. En tout état, les bonus approchant de la moitié du salaire annuel fixe de l'appelant n'ont été versés que durant deux années consécutives, de sorte qu'il ne peut être retenu que ces versements revêtaient un caractère régulier (dans le même sens arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1er décembre 2016 consid. 5.2.2). L'appelant ne peut donc être suivi lorsqu'il prétend que les gratifications qui lui ont été accordées doivent, compte tenu de leur importance, être qualifiées de salaire variable. Au regard de ce qui précède, la décision des premiers juges de débouter l'appelant de sa prétention en versement d'un bonus pour l'année 2011 n'est pas critiquable. Le jugement entrepris sera confirmé sur ce point.

E. 4.1

L'appelant persiste à réclamer, en se fondant sur une application par analogie de l'art. 336a CO, une indemnité pour résiliation forcée des relations de travail correspondant à six mois de salaire, bonus compris, reprochant aux premiers juges de n'avoir examiné qu'un seul des motifs qui l'auraient contraint à résilier les rapports de travail, soit l'existence d'un harcèlement psychologique. S'il ne conteste pas, à tout le moins de manière explicite, le raisonnement de ces magistrats selon lequel il n'est pas rendu vraisemblable qu'il aurait fait l'objet d'un tel harcèlement, il fait en revanche valoir qu'il n'a pas été tenu compte des autres atteintes portées à sa personnalité, qui l'ont également forcé à donner sa démission afin de protéger sa santé.

E. 4.2

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Le droit fondamental de

- 25/30 -

C/16718/2012-4 chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif, soit les art. 336 ss CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1). Pour déterminer si un congé est abusif, il convient de se fonder sur son motif réel (arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 3.1 et 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 3.1). Il doit par ailleurs exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de résilier le contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3).

La partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire (art. 336a CO).

Tant le travailleur que l'employeur peuvent se prévaloir des dispositions sur le congé abusif (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 626; DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 23 ad art. 336 CO).

E. 4.3

En l'espèce, il ressort du texte clair des art. 336 et ss CO que seuls sont légitimés à se prévaloir des dispositions sur le congé abusif le travailleur licencié ou l'employeur auquel une résiliation du contrat de travail a été notifiée. Ainsi, dans la mesure où l'appelant est à l'origine de la résiliation des rapports de travail, il ne saurait se plaindre que celle-ci est intervenue de manière abusive et prétendre à une indemnité fondée sur l'art. 336a CO.

En tout état, l'appelant ne démontre pas que les atteintes que l'intimée aurait portées à sa personnalité l'auraient contraint à résilier le contrat de travail afin de préserver sa santé. D'une part, ainsi que cela sera développé infra (cf. consid. 5.3), l'existence d'une atteinte à ses droits de la personnalité n'a pas été établie. D'autre part, il est douteux qu'il puisse être considéré que ces prétendues atteintes et la dépression grave qui s'en serait suivie soient à l'origine de sa décision de résilier les rapports de travail. En effet, bien que lesdites atteintes aient débuté en 2010 et que la dépression qui en serait résulté ait été diagnostiquée au mois

de juin 2011, l'appelant n'a donné sa démission que 5 mois plus tard, à la fin du mois d'octobre 2011, soit peu après qu'il ait, selon ses propres allégués, eu ses premiers contacts avec son futur nouvel employeur, la société T_____. Il semblerait ainsi que

- 26/30 -

C/16718/2012-4 l'événement déclencheur de sa décision de résilier les rapports de travail soient les perspectives d'obtention d'un nouvel emploi.

Enfin, l'appelant ne peut fonder sa prétention à une indemnité pour résiliation forcée des relations de travail sur l'art. 49 CO, faute, comme cela sera exposé infra (cf. consid. 5.3), d'avoir démontré l'existence d'une atteinte à ses droits de la personnalité.

Compte tenu de ce qui précède, le refus de l'autorité précédente de lui allouer une indemnité pour résiliation forcée des rapports de travail n'est pas critiquable.

E. 5.1

Enfin, l'appelant reproche aux premiers juges d'avoir refusé de lui allouer un dédommagement pour les atteintes portées par l'intimée à sa réputation professionnelle et à sa santé équivalant à la perte de gain qu'il a subie durant les 24 mois suivant la fin des rapports de travail, soit à la différence entre le salaire, bonus compris, qu'il aurait perçu en continuant à travailler pour l'intimée, et les revenus effectivement perçus durant cette période. En substance, il soutient avoir démontré que l'intimée a entravé ses chances de retrouver un emploi en lui confiant la gestion de clientèle américaine non déclarée, en centralisant au sein de son département les comptes de celle-ci, en donnant accès à des avocats américains à des documents le concernant et en transmettant des données personnelles aux Etats-Unis pouvant l'exposer à des poursuites pénales et civiles. Il soutient également avoir démontré, par le biais des témoignages des psychiatres qui l'ont suivi, que la dépression grave dont il a souffert a été causée par son activité professionnelle, en particulier par les événements susmentionnés. Il était ainsi fondé à réclamer un dédommagement à l'intimée pour les atteintes portées à sa personnalité.

E. 5.2

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé. L'art. 328 al. 2 CO précise en outre que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. L'art. 328 CO interdit non seulement à l'employeur de porter atteinte, par ses directives, aux droits de la personnalité du travailleur mais lui impose la prise de mesures concrètes en vue de garantir la protection de sa personnalité, laquelle comprend notamment sa vie, sa santé, son intégralité corporelle et intellectuelle, son honneur personnel et professionnel, sa position et la considération dont il jouit dans l'entreprise (CAPH/193/2015 du 25 novembre 2015 consid. 3.1.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 310 ss; AUBERT,

- 27/30 -

C/16718/2012-4 Commentaire romand CO I, 2012, n. 2 et 3 ad art. 328 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2 c).

L'art. 328b CO prévoit également que l'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où celles-ci portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données étant par ailleurs applicables.

Selon ces dispositions, quiconque traite des données personnelles ne doit pas porter une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées (art. 12 al. 1 LPD). Une atteinte à la personnalité est illicite à moins d'être justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi (art. 13 al. 1 LPD). La violation des obligations prévues par l'art. 328 CO, respectivement par l'art. 328b CO, entraîne la responsabilité contractuelle de l'employeur (art. 97 et ss CO). Ainsi, lorsque le travailleur subit un dommage matériel découlant d'une atteinte illicite à sa personnalité, il peut prétendre à une réparation sous forme de dommages et intérêts. Pour cela, le travailleur doit prouver le dommage, la violation contractuelle ainsi que le lien de causalité entre les deux. La faute de l'employeur est en revanche présumée (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 76 et 79 ad art. 328 CO, n. 114 ad art. 328b CO).

E. 5.3

En l'espèce, l'autorité précédente a refusé d'indemniser l'appelant pour la perte de gain alléguée au motif notamment qu'il n'avait pas démontré l'existence d'une atteinte à sa personnalité. Il convient donc d'examiner si ce refus est justifié. L'appelant ne formule aucun grief motivé relativement au raisonnement de l'autorité précédente selon lequel il n'aurait pas rendu vraisemblable avoir été victime de harcèlement psychologique de la part de ses collègues. La Cour ne procédera par conséquent pas à un nouvel examen de cet aspect du litige. Aucune atteinte à la personnalité de ce chef ne sera ainsi retenue. Par ailleurs, le fait que l'appelant s'est vu confier par l'intimée la gestion de clients américains non déclarés et que les comptes présentant un indice d'américanité aient été centralisés au sein de son département ne saurait en tant que tel constituer une atteinte à sa personnalité. La gestion de clients américains - déclarés ou non - faisait en effet partie de ses attributions, qu'il a acceptées lors de son affectation au sein du service NORAM, et n'était à cette époque pas perçue négativement par la place financière suisse ni considérée comme une activité illégale ou risquée. Une telle gestion n'est devenue problématique que lors de la survenance d'un conflit fiscal avec les Etats-Unis. Or l'appelant n'établit pas que l'intimée n'aurait, à ce moment-là, pas pris les mesures nécessaires pour protéger ses employés. Au contraire, il résulte du dossier qu'elle a régulièrement actualisé

- 28/30 -

C/16718/2012-4 ses directives relativement à la conduite des affaires avec les clients américains en fonction de l'évolution du contentieux avec les autorités américaines, qu'elle a interdit à ses collaborateurs de voyager aux Etats-Unis à titre professionnel, voire à titre privé, dans le but de leur éviter une éventuelle inculpation et qu'elle a pris des mesures pour se mettre en conformité avec la réglementation fiscale américaine en procédant à un contrôle de la légalité des comptes de clients américains et en clôturant les comptes problématiques. La centralisation des comptes américains au sein du service NORAM poursuivait ce but-là. Aucune atteinte à la personnalité de l'appelant ne peut ainsi être retenue pour ces faits. En ce qui concerne l'audition en novembre 2010 de l'appelant par des avocats américains mandatés par l'intimée, dans le cadre de laquelle un dossier à son nom a été constitué et ses déclarations protocolées, il résulte du dossier que cette audition avait

pour but d'une part, de reconstituer la politique de la banque en matière d'acceptation de la clientèle américaine ainsi que de déterminer les risques auxquels elle était potentiellement exposée aux Etats-Unis et, d'autre part, de permettre à l'appelant de fournir des explications sur les actes de gestion accomplis par ses soins. Il ne s'agissait ainsi pas d'obtenir des informations personnelles sur l'appelant ni de le mettre en cause personnellement, d'autres collaborateurs ayant d'ailleurs également participé à des auditions similaires, mais d'avoir une vision précise des activités déployées par les collaborateurs de la banque en lien avec la clientèle américaine. En outre, selon le témoignage de G_____, les questions posées à l'appelant, qui n'étaient de son point de vue pas intrusives, n'étaient pas différentes de celles posées à d'autres gestionnaires du service NORAM. Or, D_____, responsable de ce service, a indiqué avoir été questionné au sujet de correspondances mentionnant son nom ainsi que sur des clients enregistrés sous son code gérant, soit sur des questions liées à son activité professionnelle. Il n'apparaît ainsi pas que des données personnelles auraient été collectées durant lesdites auditions. Enfin, rien ne permet de retenir que le dossier constitué au nom de l'appelant contenait d'autres informations que celles se rapportant à l'activité qu'il a déployée au sein de la banque. L'appelant ne le soutient d'ailleurs pas. L'intimée disposait en outre d'un intérêt privé prépondérant à recueillir ce type de données puisque leur récolte avait pour but d'évaluer le risque de poursuites judiciaires aux Etats-Unis. Ainsi, s'il est compréhensible que cette période ait été une source de stress et d'angoisses pour l'appelant, il ne peut toutefois être retenu que les faits susmentionnés seraient constitutifs d'une atteinte à sa personnalité. Enfin, le témoignage de L_____ a permis d'établir que, contrairement à ce que soutient l'appelant, aucune donnée comportant son nom n'a été communiquée sur le sol américain avant que le Conseil fédéral ne l'autorise au mois d'avril 2012, en particulier que les rapports des avocats américains qui ont auditionné l'appelant sont demeurés en Suisse, de sorte que l'administration d'autres moyens de preuves à ce sujet n'apparaît pas nécessaire. Aucune atteinte à la personnalité de

- 29/30 -

C/16718/2012-4 l'appelant ne peut ainsi être retenue à cet égard. En tout état, l'appelant ne démontre pas l'existence d'un lien de causalité entre une éventuelle communication par l'intimée de données le concernant sur le sol américain avant que le Conseil fédéral ne l'y autorise et la perte de gain alléguée. Compte tenu de ce qui précède, la décision de l'autorité précédente de débouter l'appelant de sa prétention en versement d'une indemnité pour perte de gain n'est pas critiquable.

E. 6

Les frais judiciaires de l'appel seront arrêtés à 2'500 fr. (art. 71 du Règlement fixant le tarif des frais judiciaires en matière civile (RTFMC), 19 al. 3 let. c LaCC, 104 al. 1 et 105 al. 1 CPC) et mis à la charge de l'appelant qui succombe dans ses conclusions (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un montant correspondant, fournie par ce dernier, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC).

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

- 30/30 -

C/16718/2012-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 12 décembre 2016 par A_____ contre le jugement JTPH/409/2016 rendu le 8 novembre 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause

C/16718/2012-4. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires de l'appel à 2'500 fr. et dit qu'ils sont entièrement compensés avec l'avance de frais, d'un montant correspondant, fournie par A_____, laquelle reste acquise à l'Etat de Genève. Les met à la charge de A_____. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Madame Nathalie LANDRY-BARTHE, présidente; Monsieur Michel BOHNENBLUST, juge employeur; Madame Christine PFUND, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, greffière.

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.

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