

GE_GERICHTE CAPH/81/2022 vom 7. Juni 2022

GE Cour de justice, 2022-06-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_81_2022

FR: GE_GERICHTE CAPH/81/2022 du 7 juin 2022

IT: GE_GERICHTE CAPH/81/2022 del 7 giugno 2022

Erwägungen

E. 31

mars 2010, que la "part variable du salaire (bonus)" serait désormais déterminée en fonction du salaire fixe ne permet pas non plus de retenir le droit à un salaire variable en faveur de l'appelant dès lors que les termes employés sont ambigus, se référant une fois à la notion de salaire variable mais également à celle de bonus. On ne saurait ainsi interpréter la volonté des parties sur la base de cette seule pièce. Enfin, les termes de "rétribution totale" (global compensation) employés par l'intimée dans le courrier précité ne sont d'aucun secours à l'appelant, dans la

- 36/47 -

C/23198/2017-4 mesure où ils ne sont pas de nature à établir l'existence d'un salaire variable, respectivement d'un montant promis contractuellement et déterminé ou déterminable. Pour le témoin E_____ le mot global compensation représentait la rémunération totale, salaire et bonus. Il en allait de même pour le témoin M_____, avec la précision que le bonus était déterminé sur la base de la performance, ce qui entre en contradiction avec la thèse d'un salaire variable. Partant, l'appelant ne peut être suivi lorsqu'il prétend que les termes "rétribution globale" englobaient un salaire fixe et un salaire variable, ceux-ci pouvant tout aussi bien comprendre le salaire fixe et un bonus discrétionnaire. Compte tenu de ce qui précède, les montants réclamés ne sauraient être qualifiés d'éléments de salaire (cas n° 1), comme le soutient l'appelant. Par voie de conséquence, il s'agit d'une gratification (cas n° 2 et n° 3). 5.2.2 Reste à déterminer si l'appelant a le droit de percevoir cette gratification (cas n° 2 ou exceptions au cas n° 3). La documentation contractuelle met à plusieurs reprises en évidence le caractère facultatif du paiement d'un bonus. L'art. 56 §1 du Règlement du personnel prévoit que l'employeur "peut" accorder un Award, lequel constitue une "rémunération spéciale". La directive interne 4_____/5_____ souligne que l'Award est une rémunération "supplémentaire", "librement" octroyée par l'employeur. Les documents applicables aux Awards versés sous forme d'actions ou de titres rappellent également qu'il s'agit d'une rémunération "discrétionnaire" incitative à la performance et qu'à tout moment l'employeur peut "à sa seule discrétion" cesser leur paiement. Pour écarter tout doute à cet égard, les documents contractuels précisent qu'il n'existe "aucun droit légal ni contractuel" à cet Award, même si l'employé en a déjà bénéficié les années précédentes. Cette clause de réserve n'aurait aucun sens si le bonus était dû dans son principe. Ainsi, les termes employés et la répétition du caractère facultatif dans la documentation contractuelle ne laissent aucune place pour une autre interprétation que celle d'une gratification discrétionnaire. Ce constat est corroboré par les déclarations du témoin E_____, lequel a indiqué que le versement d'un bonus n'était pas acquis, quoi qu'il arrive. Compte tenu des éléments qui précèdent, la Cour retiendra que les parties entendaient, d'une volonté concordante et réciproque, réserver tant le principe

que le montant du bonus. Contractuellement, l'appelant ne dispose donc d'aucun droit à une gratification. 5.2.3 Pour le surplus, aucune des exceptions admises par la jurisprudence relative à une gratification convenue tacitement ou par actes concluants n'est réalisée.

- 37/47 -

C/23198/2017-4 Il ressort des avis de salaire/d'Award que la mention suivante était apposée lors de chaque versement : "le bonus constitue une prestation volontaire, octroyée sur une base discrétionnaire et pour laquelle il n'existe aucun droit légal ou contractuel". Il s'ensuit que, sans compter les réserves générales figurant dans les clauses des différents Règlements et directives, chacun des bonus versés à l'appelant a été accompagné d'une réserve claire quant au caractère discrétionnaire des montants alloués. Rien n'indique que cette réserve ne serait qu'une formule vide de sens. Les déclarations du témoin E_____, selon lesquelles le versement d'un bonus n'était pas acquis, tendent à confirmer le sérieux de cette réserve. Bien que l'appelant ait allégué avoir perçu son "salaire variable" - lequel doit être qualifié de gratification - depuis les années 2000 (cf. allégué 27 de sa demande du 15 janvier 2018), ces faits ont été contestés par sa partie adverse (cf. ad 26 à 28 de la réponse du 31 mai 2018), sans qu'il n'apporte d'élément probant à l'appui de ses allégations. Si le versement d'un bonus est documenté pour les exercices 2010 à 2015, cela n'est pas suffisant pour retenir que le bonus lui aurait été versé pendant des décennies en dépit d'une clause de réserve. Enfin, à juste titre, les parties ne critiquent pas le caractère accessoire du bonus. En définitive, c'est à bon droit que le Tribunal a qualifié le bonus comme étant une rémunération discrétionnaire, à laquelle l'appelant n'avait pas droit (relavant ainsi du cas n° 3). Par surabondance de moyens, la clause contractuelle prévoyant la possibilité pour l'intimée d'annuler immédiatement l'octroi des Phantom Share Awards et des Contingent Capital Awards en cas d'enquête disciplinaire, dont aucun élément ne permet d'établir qu'elle ne serait pas valable ou inopérante, justifie, elle-aussi, le non-paiement de ces bonus. Le jugement sera donc confirmé sur ce point. 6. L'appelant persiste dans ses conclusions tendant au paiement d'une indemnité pour tort moral et d'une indemnité pour ses frais de défense pénale, déclarées irrecevables par le Tribunal.

6.1 Selon l'art. 230 al. 1 CPC, la demande ne peut être modifiée aux débats principaux de première instance que si, d'une part, la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et qu'elle présente un lien de connexité avec la dernière prétention ou que la partie adverse consent à la modification de la demande (let. a qui renvoie à l'art. 227 al. 1 CPC) et, d'autre part, si la modification repose sur des faits ou moyens de preuve nouveaux (let. b).

- 38/47 -

C/23198/2017-4

Selon l'art. 229 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont admis aux débats principaux que s'ils sont invoqués sans retard et qu'ils remplissent l'une des conditions suivantes: a. ils sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction (novas proprement dits); b. ils existaient avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction mais ne pouvaient être invoqués antérieurement bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (novas improprement dits).

Si le demandeur est dans l'impossibilité d'articuler d'entrée de cause le montant de sa prétention ou si cette indication ne peut être exigée d'emblée, il peut intenter une action non chiffrée. Il doit cependant indiquer une valeur minimale comme valeur litigieuse provisoire (art. 85 al. 1 CPC). Une fois les preuves administrées ou les informations requises fournies par le défendeur, le demandeur doit chiffrer sa demande dès qu'il est en état de le faire (art. 85 al. 2 CPC). 6.2 En l'espèce, l'appelant a formé ses conclusions nouvelles par mémoire du 20 février 2019 déposé au cours des débats principaux, se prévalant de certaines déclarations de témoins. En substance, il a allégué que les enquêtes avaient mis en évidence 1) que seuls G_____ et lui-même avaient été licenciés dans le cadre de l'affaire J_____ SA, 2) que G_____, contrairement à lui, avait été assisté d'un conseil lors de l'enquête interne de la banque, 3) que le rapport disciplinaire aurait dû figurer dans son dossier personnel et 4) que sa hiérarchie n'avait pas participé à la décision de son licenciement.

6.2.1 En ce qui concerne les conclusions nouvelles relatives au tort moral, dès le début de la procédure l'appelant s'est plaint de la manière dont il avait été licencié, citant, dans sa demande déjà, des conditions "infamantes", sans égard pour sa personne. Il a même invoqué dans sa motivation initiale avoir subi une atteinte à sa personnalité ayant conduit à un tort moral injustifié, qui devait être réparé par l'intimée. Les éléments précités, dont il se prévaut à titre de nova, ne font dès lors que renforcer son argumentation. L'appelant était ainsi en mesure de formuler sa conclusion en paiement d'une indemnité pour tort moral dès ses premières écritures. En d'autres termes, il ne saurait user du résultat des enquêtes pour former des conclusions qu'il pouvait formuler antérieurement déjà. Partant, c'est à bon droit que le Tribunal a déclaré irrecevable la conclusion en paiement d'un montant de 80'000 fr. à titre de tort moral formulée par l'appelant pour la première fois le 20 février 2019.

Même à considérer que cette conclusion soit recevable, elle devrait être rejetée. En effet, les circonstances alléguées à la base de l'indemnité pour tort moral ont été prises en considération dans le cadre de l'allocation de l'indemnité pour licenciement abusif (cf. consid. 3 et 4 ci-dessus). Au vu de sa finalité réparatrice, l'indemnité prévue à l'art. 336a CO couvre en principe l'entier de la réparation

- 39/47 -

C/23198/2017-4 morale de l'atteinte à la personnalité subie par le travailleur licencié. Un cumul avec une indemnité pour tort moral (art. 49 CO) n'est possible que dans les situations exceptionnelles où l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur par le licenciement est grave au point qu'une indemnité correspondant au maximum fixé par l'art. 336a al. 2 CO ne suffit pas à la réparer (cf. ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_482/2017 consid. 4.1), ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

6.2.2 Les mêmes conclusions s'imposent s'agissant de sa conclusion nouvelle en paiement des frais de défense pénale.

En effet, l'appelant était au courant de la procédure pénale depuis l'été 2018, puisque le Ministère public a prononcé une ordonnance d'extension de la procédure à son encontre le 20 août 2018. Dès cette date, il a revêtu le statut de prévenu et était assisté de son conseil, de sorte qu'il savait qu'il allait encourir des frais d'avocat en lien avec cette procédure. Il n'a pourtant jamais réclamé d'indemnité à ce titre alors qu'il en avait l'occasion, notamment dans sa réplique du 3 septembre 2018. Ses conclusions sont dès lors tardives et, partant, irrecevables.

Quoi qu'il en soit, cette prétention s'avère infondée. Contrairement à l'avis de l'appelant, son droit à la prise en charge des frais de défense pénale par son ancien employeur n'est pas suffisamment établi. S'il ressort du témoignage de P_____ que la banque prenait en charge, en règle générale, les frais d'avocat d'un collaborateur impliqué dans une procédure pénale, sous réserve d'une condamnation de l'employé, rien n'indique qu'il s'agit d'une obligation de la banque envers ses employés, respectivement envers l'appelant. Aucun document contractuel ou interne de la banque ne prévoit un tel droit. Les affirmations du témoin sont d'ailleurs nuancées par les termes "en règle générale". De plus, ayant été licencié en août 2016, avec effet en avril 2017, l'appelant n'était plus employé de l'intimée lorsqu'il a fait l'objet de la procédure pénale. On ignore dès lors s'il pouvait encore bénéficier de la pratique de la banque dont il se prévaut.

Infondé, l'appel sera rejeté et le jugement confirmé en tant qu'il déclare irrecevables les conclusions de l'appelant tendant au paiement d'une indemnité pour tort moral et de ses frais de défense pénale. Partant, ce dernier ne saurait les reformuler en appel, de sorte que ses conclusions n. 8 et 14 sont irrecevables. En tout état de cause, dites prétentions doivent être rejetées. 7. Les parties s'opposent sur le montant alloué à l'appelant par le Tribunal à titre de remboursement des frais imposés par le travail en lien avec l'enquête externe menée par la FINMA. L'appelant réclame le remboursement de ses frais d'avocat à hauteur de 10'800 fr., tandis que l'intimée estime qu'aucun montant n'est dû à ce titre.

- 40/47 -

C/23198/2017-4

7.1 Aux termes de l'art. 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. Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent toutes les dépenses nécessaires encourues pour l'exécution du travail (arrêts du Tribunal fédéral 4A_610/2018 du 29 août 2019 consid. 6.1; 4A_180/2007 du 6 septembre 2007 consid. 7.1). Il appartient au travailleur de prouver tant le caractère nécessaire que le montant des frais encourus, sans que l'employeur puisse à cet égard poser des exigences excessives (ATF 131 III 439 consid. 5.1 in JdT 2006 I 35; arrêts du Tribunal fédéral 4A_180/2007 du 6 septembre 2007 consid. 7.1 et 4C_315/2004 du 13 décembre 2004 consid. 2.2). Le travailleur doit établir un décompte (art. 327c al. 1 CO) et présenter les justificatifs des frais encourus (DANTHE, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 19 ad art. 327a CO; WYLER/HEINZER, op.cit., p. 376). Lorsque les frais effectifs ne peuvent pas être chiffrés avec exactitude, le juge devra les estimer en appliquant par analogie l'art. 42 al. 2 CO (ATF 131 III 439 consid. 5.1 in JdT 2006 I 35).

7.2 En l'espèce, le Tribunal a admis que les frais supportés par l'appelant en lien avec sa participation à l'enquête menée par la FINMA constituaient des dépenses nécessaires occasionnées par l'exécution de son travail. Considérant néanmoins excessif le montant de 10'800 fr. réclamé à ce titre par l'appelant, il l'a réduit de moitié en lui allouant la somme de 5'400 fr.

Contrairement à ce que soutient l'intimée, la participation de l'appelant à cette enquête n'était pas aussi libre qu'elle le prétend. Ses courriers des 5, 10 et 20 octobre 2016 sur le sujet emploient des termes fermes ne laissant que peu de place à un libre choix de l'appelant. De plus, de par son ancienne position au sein de la banque et, plus particulièrement, du département AEM en charge de la relation faisant l'objet de l'enquête,

la participation de l'appelant relevait de la bonne et fidèle exécution de son travail. L'intimée a d'ailleurs proposé dans un premier temps de prendre en charge ses frais d'avocat, ce qui tend à démontrer qu'elle considérait également, à tout le moins sur le principe, que la participation de celui-ci était nécessaire et, partant, que les frais en résultant représentaient des dépenses occasionnées par le travail. Compte tenu du contexte litigieux consécutif au licenciement signifié à l'appelant quelques mois plus tôt, l'intimée ne pouvait raisonnablement subordonner la prise en charge desdits frais au fait qu'elle puisse choisir elle-même l'avocat. Enfin, l'intimée ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que les frais d'avocat de l'appelant devraient être laissés à la charge de celui-ci au motif qu'il avait lui-même manqué à ses obligations professionnelles. D'une part, comme cela a été vu précédemment, l'appelant, dont les manquements doivent être relativisés quant à leur durée à tout le moins, ne peut être tenu pour

- 41/47 -

C/23198/2017-4 seul responsable de la situation engendrée par le gérant J_____ SA (cf. consid. 3 ci-dessus). D'autre part, l'appelant s'est en tout état de cause trouvé contraint d'engager des frais d'avocat pour l'assister dans une procédure qui, à tout le moins initialement et lors de son audition, ne le concernait pas directement. Dès lors, il y a lieu d'admettre, sur le principe, le remboursement des frais d'avocat supportés par l'appelant en lien avec l'enquête de la FINMA.

Quant au montant, l'appelant a produit deux notes d'honoraires datées des 3 février et 5 octobre 2017 faisant état de 24 heures d'activité pour un montant total de 10'800 fr. Après examen de ces pièces, il en ressort que l'activité de son conseil s'est concentrée sur la préparation de l'audition de l'appelant, notamment par des recherches juridiques sur la nature de la procédure et les garanties procédurales, par de nombreux échanges écrits et téléphoniques avec le conseil de la banque et l'enquêteur indépendant ou encore par des rendez-vous avec le client. Postérieurement à l'audition, une activité complémentaire a porté sur la teneur du procès-verbal. Le temps consacré à ces activités est, entre autres, justifié par l'importance de l'affaire et ses enjeux, par la spécificité de la procédure, ainsi que par les positions divergentes des parties qui ne parvenaient pas à trouver un terrain d'entente sur différents points (choix du conseil, teneur du procès-verbal, etc..), ce qui a impliqué des correspondances et/ou démarches supplémentaires. Si certaines prestations figurant sur les notes d'honoraires relèvent davantage des prétentions émises dans le cadre du présent litige relevant du droit du travail que de la préparation de l'audition devant la FINMA, elles ne sont au final que peu nombreuses, se rapportant essentiellement à la prise en charge des frais d'avocat. Fort de ces éléments, la réduction de moitié des notes d'honoraires telle qu'opérée par le Tribunal paraît excessive.

Par conséquent, un montant de 8'500 fr. avec suite intérêts sera alloué à l'appelant pour ses frais d'avocat imposés par l'exécution du travail.

Le chiffre 2 du jugement entrepris sera dès lors réformé en ce sens. 8. L'appelant fait grief au Tribunal d'avoir rejeté ses prétentions en paiement de la somme brute de 10'724 fr. à titre d'indemnité pour vacances non prises, les premiers juges ayant considéré, à tort, que le solde de vacances aurait pu être pris pendant le délai de congé.

8.1 L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (art. 329a al. 1 CO), pendant lesquelles il doit verser à son employé le salaire total y afférent (art. 329d al. 1 CO). Les vacances sont fixées proportionnellement à

la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329a al. 3 CO).

- 42/47 -

C/23198/2017-4 A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Il peut cependant être dérogé à ce principe selon les circonstances. D'après la jurisprudence, des prestations en argent peuvent remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2; 128 III 271 consid. 4a/aa). Si le salarié, comme dans le cas présent, a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restant. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (ATF 131 III 623 consid. 3.2 in fine). Cette recherche d'emploi étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faudra examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances soient prises pendant le délai de congé ou s'il devait les payer en espèces à la fin des rapports de travail (CEROTTINI Le droit aux vacances, 2001, pp. 296 ss ; WYLER/HEINZER, op. cit., pp. 449-500; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2e ed. 2012, n. 4 ad art. 329c CO, p. 2038 ; BRUNNER/BUHLER/WAEBER/BRUCHEZ, in Commentaire du contrat de travail, 3e ed. 2004, n. 7 ad art. 329c CO ; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e ed. 1993, n. 11 ad art. 329c CO).

8.2 En l'espèce, l'appelant a été licencié et libéré de son obligation de travailler le 30 août 2016, avec la précision que son solde de vacances devait être utilisé pendant le délai de congé. Il a ensuite été en incapacité de travailler du 16 novembre 2016 au 9 avril 2017, les rapports de travail ayant en conséquence pris fin le 30 avril 2017. L'appelant a reconnu avoir pris son solde de vacances 2017 pendant la période du 23 mars au 1er avril 2017, couverte par une incapacité de travail, réduisant en conséquence ses prétentions, en cours de procédure, à son solde de vacances 2016. Il est ainsi acquis que les vacances non prises portent en définitive sur un solde de huit jours pour 2016. Se pose dès lors la question de savoir s'il pouvait être exigé de l'appelant qu'il prenne ce solde de huit jours durant la période de libération de son obligation de travailler.

- 43/47 -

C/23198/2017-4 Durant la première période du délai de congé allant du 1er septembre au 15 novembre 2016, l'appelant a certes dû participer à l'enquête de la FINMA. Il en a toutefois été informé le 5 octobre 2016, de sorte qu'il a au préalable disposé de plus d'un mois pour prendre son solde de vacances, ou à tout le moins quelques jours. Le fait qu'il revenait de vacances prolongées au moment de son licenciement ne constitue pas en soi un empêchement à prendre quelques jours de congé épars, contrairement à ce qu'il prétend, sans toutefois fournir la moindre explication à l'appui de ses propos. Concernant la seconde période allant du 10 au 30 avril 2017, l'appelant disposait encore de treize jours ouvrables

de travail, hors jours fériés, pour prendre ses jours de vacances restants. Durant cette période, l'appelant n'était, de surcroît, plus à la recherche d'un emploi, puisqu'il a admis qu'il avait su qu'il était engagé un mois avant son nouvel emploi, débuté le 1er mai 2017, soit au début du mois d'avril. Les considérations personnelles, familiales ou pratiques qu'il avance, mais qu'il n'explique au demeurant pas, ne sauraient s'opposer à la prise de ses vacances. Par conséquent, il pouvait raisonnablement être exigé de l'appelant qu'il prenne son solde de vacances pendant le délai de congé, compte tenu du nombre de jours restant à prendre, de la durée du délai de congé, ainsi que des obligations de l'appelant et de ses recherches d'emploi. Infondé, l'appel sera rejeté sur ce point. 9. Dans un dernier grief, l'appelant réclame le paiement de 87'500 fr. correspondant à trois mois de congé sabbatique, qu'il considère acquis contractuellement.

9.1.1 A teneur 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 nature véritable de la convention.

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; si elle aboutit, cette démarche conduit à une constatation de fait. S'il ne parvient pas à déterminer cette volonté, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté manifestée par l'autre, le juge doit rechercher, par l'interprétation selon la théorie de la confiance, quel sens les parties pouvaient ou devaient donner, de bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques (principe de la confiance); il s'agit d'une question de droit. Le principe de la confiance permet ainsi d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même s'il ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 142 III 671 consid. 3.3, 140 III 134 consid. 3.2, 136 III 186 consid. 3.2.1 et 135 III 295 consid. 5.2).

- 44/47 -

C/23198/2017-4 Le juge tiendra compte des termes utilisés ainsi que du contexte et de l'ensemble des circonstances dans lesquelles les déclarations ont été émises (ATF 125 III 305 consid. 2b et les références citées).

9.1.2 Selon la réglementation interne de la banque, les collaborateurs peuvent, à certaines conditions, bénéficier d'un congé prolongé (congé sabbatique) pour faire le point de leur situation personnelle et donner une nouvelle impulsion à leur carrière. Peuvent bénéficier d'un congé sabbatique les membres du Senior Management âgés de 50 à 55 ans qui sont au service de l'entreprise depuis douze ans au moins, dont dix en qualité de membre du Senior Management. Pour bénéficier d'un tel congé, l'employé doit soumettre sa demande dans le programme prévu à cet effet, obtenir l'approbation de son supérieur et signer une convention. La durée maximale du congé sabbatique est de trois mois. Pendant ce temps, le collaborateur reçoit 80% de son salaire.

9.2 En l'espèce, l'appelant considère que son licenciement a fait échec à la prise en nature de son congé sabbatique, qu'il avait fait valoir auprès de l'intimée, de sorte qu'il s'estime fondé à en réclamer une indemnité correspondante.

Son argument ne convainc pas. D'une part, l'appelant n'a pas démontré avoir entrepris les démarches nécessaires pour obtenir un congé sabbatique. Il n'allègue pas, ni a fortiori ne démontre, avoir déposé une demande en ce sens via le programme prévu à cet effet. Ses

supérieurs, les témoins E _____ et F _____, ont déclaré ne pas avoir reçu une telle demande de sa part, alors qu'ils auraient dû en être automatiquement informés selon le processus applicable. De plus, quand bien même il remplissait les conditions, rien n'indique que l'appelant avait un droit contractuel à l'obtention du congé. A cet égard, le témoin S _____ a confirmé que le congé sabbatique était accordé à la discrétion de la banque, la décision d'y donner suite revenant aux managers du postulant et au supérieur de celui-ci. D'autre part, on ne saurait déduire de la réglementation interne de la banque que le congé sabbatique pouvait être pris en argent, en lieu et place d'être pris en nature. Le témoin S _____ a confirmé à cet égard que ce type de congé était pris en temps et ne pouvait être payé en argent. Cette dernière hypothèse est d'ailleurs contraire au but du congé, qui vise à accorder du temps au travailleur, pour sa personne.

Il s'ensuit qu'aucune indemnité pour le remplacement du congé sabbatique ne peut être allouée à l'appelant. Ce dernier sera débouté de ses prétentions.

- 45/47 -

C/23198/2017-4 10. Lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Même si, au final, l'appelant obtient partiellement gain de cause sur ses prétentions relatives au congé abusif et au remboursement des frais imposés par l'exécution du travail, il succombe néanmoins dans toutes ses nombreuses autres conclusions. Dans la mesure il n'obtient gain de cause que sur une faible partie de ses conclusions de première instance (soit 58'500 fr. [50'000 fr. + 8'500 fr.] sur 815'878 fr.), la modification du jugement entrepris ne justifie pas de modifier la fixation et la répartition des frais et dépens effectuées par le Tribunal. Il sera tenu compte de l'issue du litige dans la fixation des frais d'appel. Les frais de première instance, qui ne sont du reste pas critiqués de manière motivée devant la Cour, seront donc confirmés. 11. Au regard de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC ; art. 71 RTFMC). Les frais de l'appel et de l'appel joint seront arrêtés à 8'000 fr. au total (art. 71 TRFMC) et partiellement compensés avec l'avance de frais fournie par l'appelant à hauteur de 6'000 fr., qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Compte tenu de l'issue du litige, ils seront mis à raison de 6'000 fr. à la charge de l'appelant et à raison de 2'000 fr. à la charge de l'intimée.

L'intimée sera en conséquence condamnée à verser 2'000 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde de frais. La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC), aucune des parties n'ayant procédé de manière téméraire ou de mauvaise foi. * * * * *

- 46/47 -

C/23198/2017-4

PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 :

A la forme : Déclare recevables l'appel et l'appel joint interjetés respectivement le 18 mai et le 30 juin 2021 par A _____ et C _____ contre le jugement JTPH/127/2021 rendu le 16 avril 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23198/2017 - 4. Au fond : Annule les chiffres 2 et 4 de ce jugement et statuant à nouveau sur ces points : Condamne C _____ à verser à A _____ la somme nette de 8'500 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 2017. Condamne C _____ à verser à A _____ la somme nette de 50'000 fr. avec

intérêts à 5% l'an dès le 1er mai 2017. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à 8'000 fr., dit qu'ils sont partiellement compensés par l'avance de frais versée par A_____, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève, et les met à raison de 6'000 fr. à la charge de A_____ et à raison de 2'000 fr. à la charge de C_____. Condamne en conséquence C_____ à verser 2'000 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel et d'appel joint. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens pour la procédure d'appel. Siégeant : Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

- 47/47 -

C/23198/2017-4

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.

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