

# **GE\_GERICHTE CAPH/86/2023 vom 17. Juli 2023**

GE Cour de justice, 2023-07-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_86\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_86_2023)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/86/2023 du 17 juillet 2023

IT: GE\_GERICHTE CAPH/86/2023 del 17 luglio 2023

## **Erwägungen**

### **E. 4**

L'appelant fait grief aux premiers juges de ne pas avoir retenu que son licenciement était abusif.

#### **E. 4.1**

Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité

- 24/38 -

C/12635/2020-4 par les dispositions sur le congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). Est abusif le congé donné pour l'un des motifs énumérés à l'article 336 CO, qui concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit, et y assortit les conséquences juridiques adaptées au contrat de travail (ATF 132 III 115 consid. 2.1, trad. in JdT 2006 I p. 152 ; 131 III 535 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Cette liste n'est pas exhaustive. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, le caractère abusif du congé peut résider dans le motif répréhensible qui le sous-tend, dans la manière dont il est donné, dans la disproportion évidente des intérêts en présence, ou encore dans l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4).

##### **E. 4.1.1**

Le congé est en particulier abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 let. a CO). Le licenciement n'est en principe pas abusif lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun (forte personnalité, agressivité, grossièreté, etc.; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.2; 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4-6; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème éd. 2022, n. 32 ad art. 336 CO). Le congé notifié en raison du caractère conflictuel de l'employé n'est pas abusif, lorsque l'employeur a au préalable pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit en vertu de l'art. 328 CO (PERRENOUD, in Commentaire romand, Code des obligation I, n. 20 ad art. 336 CO). Rien n'empêche un employeur, confronté à une

ambiance de travail tendue, de chercher à rétablir la situation en licenciant un ou plusieurs des employés concernés dans la mesure où les articles 336 al. 1 let. a CO et 328 CO sont respectées. Il n'est ainsi pas abusif de licencier un employé après que celui-ci a provoqué une altercation (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.2).

#### **E. 4.1.2**

Le congé est également abusif lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. c CO). Tel est le cas lorsque la résiliation du contrat de travail d'un employé est destinée en réalité, sous un motif fallacieux, à éviter de devoir lui verser les prestations

- 25/38 -

C/12635/2020-4 d'un plan social (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_138/2008 du 30 mai 2008 consid. 3; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème éd. 2022, n. 46 et 98 ad art. 336 CO).

#### **E. 4.1.3**

Un "motif économique" constitue un intérêt digne de protection qui exclut généralement de considérer que le congé est abusif. Des motifs économiques peuvent se définir comme des motifs non inhérents à la personne du salarié, c'est à dire des raisons liées à la situation économique de l'entreprise. Pour être digne de protection, le motif économique doit dépendre d'une certaine gêne de l'employeur, ce qui exclut la seule volonté d'augmenter les profits. En principe, la mauvaise marche des affaires, le manque de travail ou des impératifs stratégiques commerciaux constituent des motifs économiques admissibles (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2ème éd. 2022, n. 108 ad art. 336 CO).

#### **E. 4.1.4**

Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'entre eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait été tout de même résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et 2.2.5; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 806). En effet, la loi ne connaît pas la notion de congé partiellement abusif (SUBILIA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2ème éd. 2010, n. 4 ad art. 336 CO, p. 550).

#### **E. 4.1.5**

S'agissant d'une résiliation ordinaire, l'employeur n'est en principe pas tenu d'agir dans un délai déterminé à compter des faits qui motivent la résiliation. L'importance de la décision de licencier, pour les deux parties d'ailleurs, justifie généralement que l'employeur prenne le temps de la réflexion (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.6; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème éd. 2022, n. 105 ad art. 336 CO).

#### **E. 4.1.6**

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC ; ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_240/2017 du 14 février 2018 consid. 3). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant

pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5 ; DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème éd. 2022, n. 23 ad art. 336 CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 805-806).

- 26/38 -

C/12635/2020-4 En cas de pluralité de motifs, lorsque l'employé est parvenu à démontrer l'existence d'un motif abusif, il incombe alors à l'employeur de prouver qu'il aurait licencié le travailleur même en l'absence du motif abusif (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2ème éd. 2022, n. 25 ad art. 336 CO; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd. 2019, p. 806).

## **E. 4.2**

En l'espèce, l'appelant soutient que son licenciement est abusif car les motifs invoqués par l'intimée n'auraient visé qu'à éviter à celle-ci de devoir lui verser les indemnités de départ prévues par sa pratique en cas de licenciement pour motifs économiques. Il prétend que le motif réel de son licenciement était justement économique. Il est établi que l'intimée avait, au moment du licenciement de l'appelant, pour pratique de verser des indemnités de départ à ses collaborateurs licenciés pour motif économique, nonobstant le fait qu'elle n'avait plus de plan social valide en cours. Par licenciement économique, l'intimée a expliqué qu'elle entendait exclure tout licenciement en lien avec un motif imputable à l'employé, ce que le témoin S\_\_\_\_\_ a confirmé. Contrairement à ce que soutient l'appelant, le fait que ce témoin soit toujours employé par l'intimée ne permet pas, à lui seul, de retenir que ses déclarations ne seraient pas fiables. L'intimée a du reste expliqué qu'il n'existait aucun document formalisant les conditions d'octroi des indemnités de départ, de telle sorte qu'il ne peut lui être reproché d'avoir apporté la preuve de ces faits que par l'audition de témoins, ce qu'elle a fait. Il y a ainsi lieu de déterminer quels étaient les motifs réels de la résiliation des rapports de travail puis d'examiner s'ils rendaient cette résiliation abusive au sens de l'art. 336 CO.

### **E. 4.2.1**

L'appelant critique la décision du Tribunal des prud'hommes d'avoir retenu que les motifs de licenciement invoqués par l'intimée étaient réels.

#### **E. 4.2.1.1**

S'agissant du premier motif, à savoir, une performance globale jugée insuffisante et le non accomplissement des objectifs fixés par l'intimée, il ressort des évaluations de l'appelant que, concernant la qualité du travail et de l'atteinte des objectifs, seule celle de l'année 2017 fait état de la note "Inconsistant Performer", laquelle a été contestée par l'appelant compte tenu du malentendu à propos de sa fonction et des objectifs fixés à son égard. Sur ce point, l'évaluation précitée précise que l'appelant s'était acquitté des tâches administratives confiées et avait fait le nécessaire pour servir ses relations et que seul l'aspect financier n'était pas satisfaisant. Or, les enquêtes ont permis de constater que l'appelant faisait partie de l'équipe du Servicing, lequel avait pour but d'aider les Hunters au niveau administratif afin que ceux-ci atteignent leurs objectifs financiers. Bien que toutes les évaluations de

l'appelant entre 2014 et 2017 fassent état de "Financial Objectives", les témoins ne sont pas unanimes s'agissant de l'existence

- 27/38 -

C/12635/2020-4 même d'objectifs financiers des Servicing officers, Q\_\_\_\_\_, elle-même Servicing officer, ayant indiqué qu'ils n'en avaient pas alors que R\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_, supérieurs hiérarchiques desdits Servicing officers, ont indiqué le contraire. Les témoins X\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_ ont également précisé que ce qui était reproché à l'appelant était, hormis son comportement, son manque de proactivité pour développer les affaires. Cela importe toutefois peu puisque l'intimée a finalement admis la contestation de l'appelant et rectifié son évaluation de "Inconsistant Performer" en "Good Performer", admettant ainsi que les prestations de l'appelant étaient suffisantes. Il ne peut ainsi pas être retenu sur cette base que l'appelant aurait prêté le flanc à des reproches fondés au niveau de sa performance et aucun autre élément du dossier ne permet de le constater. Contrairement à ce qu'a relevé le Tribunal des prud'hommes, l'évaluation de milieu d'année 2014, lors de laquelle l'appelant a été jugé "off-track", ne se réfère pas à la performance de l'appelant mais à l'incident au niveau de son comportement intervenu durant le premier semestre de l'année 2014. L'évaluation précise en outre justement que cette mauvaise note lui est infligée nonobstant le fait que l'appelant a atteint ses objectifs en général. Ainsi, l'intimée admet là encore que les prestations de l'appelant étaient suffisantes. Les témoignages de AA\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, AB\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_ permettent également d'admettre que l'appelant effectuait les tâches confiées à la satisfaction des clients, des gérants et des collègues avec lesquels il collaborait, seul X\_\_\_\_\_, supérieur hiérarchique de l'appelant, ayant indiqué que l'appelant "sous-performait", sans toutefois préciser en quoi les prestations fournies par ce dernier n'étaient pas à la hauteur des attentes de l'intimée. Force est ainsi de constater que c'est à tort que le Tribunal des prud'hommes a retenu que le motif avancé par l'intimée de "la performance globale insuffisante du travailleur et le non accomplissement des objectifs fixés" était réel, et donc digne de protection.

#### **E. 4.2.1.2**

Cela étant, le fait que ce premier motif ne se vérifie pas dans les faits ne permet pas encore de retenir que le congé serait abusif. Il convient de déterminer si, sans le motif illicite précité, le contrat aurait été de toute manière résilié compte tenu des deux autres motifs invoqués par l'intimée, soit un comportement et une attitude ne correspondant pas aux attentes de la banque et une collaboration difficile avec l'entourage professionnel. A ce propos, s'il est vrai que de nombreux témoignages convergent s'agissant des bonnes relations professionnelles entre l'appelant et ses collègues (cf. témoins Z\_\_\_\_\_, AA\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, AB\_\_\_\_\_, AC\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_), l'esprit d'équipe de l'appelant n'était toutefois pas linéaire (cf. témoins R\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_). Les témoins AE\_\_\_\_\_ et AC\_\_\_\_\_ ont en outre nuancé quelque peu

- 28/38 -

C/12635/2020-4 leurs propos en précisant que la personnalité de l'appelant était forte, que celui-ci ne se liait pas avec tout le monde et que le ton pouvait parfois monter sans qu'il soit pour autant blessant. R\_\_\_\_\_ a également précisé que l'appelant manquait un peu de diplomatie selon à qui il s'adressait. Q\_\_\_\_\_ a, quant à elle, constaté qu'avec certains supérieurs hiérarchiques la relation de l'appelant était bonne et avec d'autres elle l'était moins, ce qu'a confirmé également AA\_\_\_\_\_. Ceci est également corroboré par les

documents versés au dossier, soit les échanges de courriels et les évaluations de l'appelant. En effet, il ressort de ceux-ci que, certes l'esprit d'équipe de l'appelant s'était amélioré suite au premier PIP en 2014 mais il est également indiqué que l'appelant pouvait faire davantage pour ses collègues (cf. évaluation 2015). En outre, nonobstant le fait qu'il s'entendait bien avec une partie de ses collègues et de ses supérieurs hiérarchiques, il a tenu des propos inappropriés avec d'autres et les excuses qu'il leur a présentées ont été, à chaque fois, imposées à l'appelant par son supérieur hiérarchique direct, de sorte qu'elles n'ont pas été formulées de manière spontanée. Par ailleurs, il ressort également du dossier que ses propos inappropriés ne se sont pas limités aux collègues et à la hiérarchie de l'appelant mais ont également affecté la clientèle. En effet, selon le PIP de 2017 et le témoignage de X\_\_\_\_\_, l'appelant a tenu des propos négatifs sur l'intimée devant les clients. R\_\_\_\_\_, supérieure de l'appelant entre 2015 et 2016, a également déclaré se souvenir d'avoir dû intervenir à deux reprises auprès de l'appelant suite à des propos inadéquats qu'il avait tenu devant des clients. Ce comportement, malgré la mise en œuvre d'un premier PIP en 2014, s'est ainsi répété et les améliorations constatées après les deux premiers incidents "majeurs" en 2012 et 2014 n'ont pas été pérennisées, puisqu'un autre incident, grave, est encore intervenu en juin 2018, ayant nécessité la mise en œuvre d'un deuxième PIP. L'appelant tente de justifier son comportement à cette occasion, d'une part, en expliquant qu'il n'avait pas été informé du blocage du compte dont il s'occupait, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal des prud'hommes et, d'autre part, qu'il subissait une grande pression de la part de X\_\_\_\_\_. Or, la première raison ne saurait justifier de traiter une collègue et, avec elle, l'ensemble des collaborateurs d'un secteur, de "débiles", et la seconde n'est pas établie. En effet, même si X\_\_\_\_\_ faisait subir une pression à certains collaborateurs (cf. témoins R\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_) – ce qui est contredit par le témoin AC\_\_\_\_\_ – plusieurs témoins ont indiqué que l'appelant ne s'était jamais plaint auprès d'eux (cf. témoins R\_\_\_\_\_ et S\_\_\_\_\_) et que la pression au sein de la banque dépendait aussi et surtout des clients (cf. témoins AA\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_ et AC\_\_\_\_\_), de sorte que la perte de contrôle de l'appelant en juin 2018 ne peut être considérée comme une conséquence d'un comportement de l'intimée. Enfin, le fait que le licenciement soit intervenu plusieurs mois après l'avertissement écrit donné à l'appelant le 20 juin 2018 et alors que la situation s'était, une nouvelle fois, améliorée (en tout cas temporairement), ne suffit pas à rendre les motifs fictifs. En effet, comme relevé plus haut, le comportement de

- 29/38 -

C/12635/2020-4 l'appelant était fluctuant sur le long terme et, au vu de l'importance de la décision de licencier un travailleur exerçant ses fonctions depuis plus de dix ans et dont les prestations étaient pour le surplus suffisantes, justifie que l'intimée ait pris le temps de la réflexion avant de lui notifier son licenciement. Compte tenu des éléments qui précèdent, les motifs invoqués par l'intimée concernant le comportement et l'attitude de l'appelant ainsi que la collaboration difficile de l'appelant avec l'entourage professionnel doivent être considérés comme réels. Ils constituaient, à eux seuls, un motif de résiliation digne de protection au sens de la jurisprudence (cf. consid. 4.1.1 ci-dessus) : à tout le moins depuis 2014 en effet, l'intimée avait à plusieurs reprises – que ce soit lors d'entretiens oraux avec les supérieurs directs de l'appelant ou dans le cadre de ses évaluations périodiques – attiré l'attention de celui-ci sur le fait que son comportement ne répondait pas aux valeurs attendues des collaborateurs de l'entreprise, les manquements de l'appelant en matière de communication, que ce soit avec les collaborateurs de l'entreprise, les clients ou ses

supérieurs étant en particulier relevés. Des améliorations avaient été requises de sa part et des objectifs concrets lui avaient même été fixés dans le cadre d'un programme de plusieurs mois (PIP). Or, malgré ces mesures et les améliorations temporaires qui en ont résulté, l'appelant est régulièrement retombé dans ses travers, allant, lors de l'incident final de juin 2018, jusqu'à traiter une autre collaboratrice de l'intimée et l'ensemble des collègues de son secteur de "débiles", ne formulant des excuses que sur instruction de son supérieur direct. Au vu de la gravité de ce dernier incident, ainsi que de l'absence de succès des précédentes mesures, il faut enfin admettre que les motifs relatifs au comportement de l'appelant et à sa difficulté à collaborer avec son entourage professionnel auraient à eux seuls déterminé l'intimée à résilier les rapports de travail, le rôle d'une insuffisance supposée de performance – dont l'intimé s'était accommodé depuis plusieurs années – paraissant à cet égard secondaire.

#### **E. 4.2.2**

L'appelant soutient par ailleurs avoir rendu vraisemblable que le motif réel de la résiliation serait économique, autrement dit que l'intimée aurait pris cette décision dans un but de rationalisation de son activité. Il fait valoir à cet égard que, selon le témoin S\_\_\_\_\_, ce type de résiliation représentait 70% des licenciements au sein de l'intimée et que trois autres collaborateurs de son secteur avaient été licenciés pour de tels motifs en 2019. Le témoin X\_\_\_\_\_ avait pour sa part indiqué que l'intimée "mettait beaucoup de pression" pour réduire le nombre de ses collaborateurs. Enfin, le retard de l'intimée à lui communiquer les motifs de la résiliation constituerait un indice que ceux-ci auraient été confectionnés afin de dissimuler la véritable nature du licenciement.

- 30/38 -

C/12635/2020-4 Cette argumentation ne convainc pas. Le fait qu'un peu plus des deux tiers des résiliations de contrats de travail données par l'intimée le soient pour des raisons économiques ne rend ainsi nullement vraisemblable que cela ait été le cas de celle donnée à l'appelant. Ce chiffre permet uniquement de retenir que cette cause de résiliation était fréquente, sans qu'aucune conclusion puisse en être tirée sur la situation particulière de l'appelant. A suivre ce dernier, l'argument pourrait du reste se retourner contre lui puisqu'il est établi qu'au cours de la seconde moitié de l'année 2019 trois autres employés de son équipe (soit 75 % des résiliations données en 2019) ont été licenciés pour des raisons économiques, ce qui donnerait une apparence de normalité statistique au fait que son licenciement, représentant 25 % des résiliations signifiées dans son équipe en 2019, l'ait été pour des motifs non économiques. De la même manière, les déclarations du témoin X\_\_\_\_\_ sur la pression exercée par l'intimée pour diminuer les effectifs ne permettent en elles-mêmes, en l'absence de tout élément concret relatif au cas de l'appelant, de tirer aucune conclusion sur la nature de son licenciement. Sur ce point, le témoin a du reste confirmé que les motifs du licenciement résidaient dans la sous-performance de l'appelant et ses problèmes de comportement. S'il est enfin établi que l'intimée a tardé à communiquer à l'appelant, à sa demande, les motifs de la résiliation, il paraît difficile d'en tirer des conclusions sur la véracité de ces motifs. D'une part, le témoin S\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il s'agissait là d'un oubli. Le même témoin a du reste déclaré que ces motifs avaient été indiqués de vive voix à l'appelant lors de l'entretien de licenciement, ce que celui-ci conteste. D'autre part, on voit mal quel intérêt l'intimée aurait eu à retarder à dessein la communication des motifs de la résiliation, réels ou fictifs. A cet égard, il semble au contraire résulter des déclarations du témoin Y\_\_\_\_\_ que l'intimée, lorsqu'elle entendait

procéder à un licenciement pour des motifs économiques, indiquait d'emblée à son collaborateur qu'il pourrait bénéficier d'une indemnité de départ. Le fait qu'une telle indication n'ait pas été donnée à l'appelant lors de l'entretien de résiliation donne donc à penser que l'intimée avait d'emblée l'intention de faire valoir d'autres motifs. Compte tenu de ce qui précède, l'appelant n'est ainsi pas parvenu à prouver que son licenciement était abusif en raison d'un motif sous-jacent aux motifs avérés invoqués par l'intimée.

#### **E. 4.2.3**

L'appelant ne se plaint au demeurant pas de la manière dont l'intimée lui a signifié son licenciement, de sorte qu'il n'est pas non plus abusif sous cet angle.

#### **E. 4.2.4**

En définitive, l'appelant ayant échoué à établir le caractère abusif du congé, c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a rejeté ses prétentions pécuniaires tendant au versement d'une indemnité pour licenciement abusif.

- 31/38 -

C/12635/2020-4

### **E. 5**

L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir condamné l'intimée à lui verser une indemnité de départ.

#### **E. 5.1**

Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences (art. 335h al. 1 CO). Il fait partie des mesures destinées à protéger le travailleur en cas de licenciements collectifs (ATF 133 III 213 consid. 4.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_74/2018 du 28 juin 2018 consid. 6.4). En dehors des cas pour lesquels la négociation d'un plan social est légalement obligatoire, il est possible que l'employeur propose unilatéralement un plan social à ses travailleurs. Il s'agit d'une offre au sens juridique qui, si elle est acceptée par les employés (après négociation ou même tacitement ; cf. art. 6 CO), lie les parties et devient un complément au contrat individuel de travail conclu avec chaque travailleur (ATF 133 III 32 consid. 6.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_610/2012 du 28 février 2013 consid. 2.2). Un engagement purement unilatéral n'est d'ailleurs pas exclu (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_610/2012 du 28 février 2013 consid. 2.2). On peut aussi imaginer que l'employeur ne fasse qu'une déclaration d'intention sans volonté de s'obliger, ce qui reste sans effet juridique (ATF 132 III 32 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_610/2012 du 28 février 2013 consid. 2.2). S'agissant des prestations offertes ou convenues dans le cadre d'un plan social, à l'instar de la jurisprudence rendue en matière de gratifications, l'égalité de traitement doit être respectée, en ce sens que les critères d'allocation de prestations supplémentaires doivent être définis de manière objective, en traitant de manière égale les travailleurs qui se trouvent dans une situation comparable. Toutefois, la liberté contractuelle prévaut sur l'égalité de traitement lorsque les distinctions ne sont ni arbitraires ni illicites. Les critères, qui peuvent être pris en considération pour déterminer les catégories de travailleurs ayant droit au plan social ou à certaines de ses prestations, peuvent être notamment la fonction du travailleur, son niveau hiérarchique, son salaire, son ancienneté, le fait d'avoir refusé un poste de travail alternatif proposé à l'initiative de l'employeur, la formation et des considérations sociales (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019,

p. 692).

## **E. 5.2**

En l'espèce, le Tribunal a retenu que, compte tenu de la définition des licenciements pour "motifs économiques" utilisée par l'intimée pour déterminer à qui elle entendait verser une indemnité de départ, à savoir une résiliation qui n'est pas en relation avec un comportement imputable à l'employé, l'appelant ne pouvait pas prétendre au versement d'une indemnité de départ puisqu'il avait justement été licencié pour des motifs qui lui étaient imputables. En outre, étant tombé malade durant le délai de congé – ce qui avait eu pour conséquence de prolonger la fin des rapports de travail – l'appelant ne remplissait en tout état pas la condition supplémentaire pour l'octroi desdites indemnités.

- 32/38 -

C/12635/2020-4 Le raisonnement concernant la première condition doit être confirmé à la lumière des développements sus-exposés, à savoir compte tenu du fait que deux des trois motifs de licenciement invoqués par l'intimée ont été confirmés (cf. consid. 4.2.1 supra). En outre, même si l'appelant était parvenu à rendre vraisemblable que le licenciement avait une certaine composante économique, ce qui n'est pas le cas (cf. consid. 4.2.2 supra), il n'en serait pas moins demeuré essentiellement fondé sur un comportement imputable à l'appelant. La différence de traitement avec les autres employés licenciés la même année que l'appelant pour des motifs purement économiques, soit selon la définition utilisée par l'intimée sans relations avec leur comportement, n'apparaît ainsi ni arbitraire ni contraire aux droits de la personnalité de celui-ci. Elle n'apparaît au demeurant pas dénuée de pertinence, puisque le versement d'une indemnité de départ par l'intimée est une démarche purement volontaire suite à la fin de la période prévue dans le plan social. En effet, selon l'expérience générale de la vie, un employeur ne proposerait pas une telle indemnité à un employé licencié pour des motifs liés à son comportement. Compte tenu de ce qui précède, l'examen de la deuxième condition (l'absence de versement de l'indemnité en cas de prolongation du contrat en raison d'une incapacité de travail) ainsi que de sa légalité, peut souffrir de demeurer indécise, la première condition n'étant de toute manière pas réalisée. C'est par conséquent à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a rejeté la prétention pécuniaire de l'appelant tendant au versement d'une indemnité de départ.

## **E. 6**

L'appelant fait grief aux premiers juges de ne pas avoir donné suite à ses demandes de modification du certificat de travail.

### **E. 6.1**

Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Ce document a pour but de faciliter l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet (ATF 129 III 177 consid. 3.2). Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur; 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. S'il doit être établi de manière bienveillante, le certificat peut et doit contenir des faits et appréciations défavorables, pour autant que ces éléments soient pertinents et fondés (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_117 et 4A\_127/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C.129/2003 du 5 septembre 2003, reproduit in JAR 2004 p. 308, consid. 6.1 p. 313 s).

- 33/38 -

C/12635/2020-4

## **E. 6.2**

En l'espèce, c'est à juste titre que l'appelant sollicite l'ajout de la phrase "Participate to the growth of revenue, increase AUM of portfolio and increase inflows of net new money (NNM), achieving growth by leveraging brand, and the quality of his service". En effet, les objectifs financiers concernaient surtout les Relationship manager, fonction que l'appelant a occupée avant de faire partie de l'équipe du Servicing. Même si demeure litigieuse la question de savoir si les objectifs financiers concernaient également les Servicing officers, il ressort, quoi qu'il en soit, de toutes les évaluations de l'appelant que son rôle incluait la tâche de suivre les relations afin de créer du revenu ("to manage existing relationship in order to generate new AUM and Gross Revenue"). Par ailleurs, l'évaluation de milieu d'année 2015 indique que l'appelant avait participé au développement du NNM. Et les évaluations de 2014 à 2017 fixent clairement un NNM à atteindre, lequel n'était jamais le même. Partant, il y a lieu d'ajouter la phrase précitée au certificat de travail de l'appelant. Par rapport aux tâches "Work closely with other Bank Departments" et "Provide assistance to follow Relationship Managers", celles-ci sont déjà décrites en d'autres termes dans le certificat de travail ("Work closely with other Bank Departments to [...]") et "Provide support to client's portfolio management"), de sorte que c'est à raison que le Tribunal des prud'hommes a refusé de les mentionner une seconde fois. Concernant les mentions "Participate in training (ongoing process)", l'appelant n'a pas démontré avoir suivi des formations particulières, de sorte que c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a refusé cet ajout dans le certificat de travail. S'agissant de l'énumération contenue entre parenthèse après "Ensure follow-up on all risk and compliance issues", l'appelant s'étant limité à alléguer avoir procédé à des activités particulières pour la préparation des dossiers pour le comité de risque dépassant les activités normales de tous les employés de la banque sans toutefois le démontrer, il ne peut en être tenu compte. Il en va de même de la mention "Work on the new bank's strategy, informing client about new conditions". En ce qui concerne les phrases "Work very tense in stressed time" et "Work in stress and tense time and ensure a daily follow up" que l'appelant souhaite ajouter, il s'agit, d'une part, de deux phrases quasiment identiques et, d'autre part, d'une appréciation de l'appelant s'agissant de ses propres tâches, laquelle peut ne pas être partagée par l'intimée; la fin de phrase "ensure a daily follow-up" n'est pour sa part pas suffisamment précise. C'est dès lors à juste titre que le Tribunal des prud'hommes ne les a pas intégrées au certificat de travail. S'agissant de l'ajout "dealing in an ever changing and stringent regulatory environment" et de la tâche "operate in a tough KYC process environment", c'est à

- 34/38 -

C/12635/2020-4 juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré qu'il ne s'agissait pas de responsabilités et de tâches d'un collaborateur mais d'une appréciation subjective de l'environnement de travail de l'appelant que l'intimée pouvait ne pas partager, étant précisé

que celle-ci a tout de même indiqué dans le certificat de travail que l'appelant avait fait preuve d'une bonne adaptabilité dans le cadre de conditions changeantes, même en étant sous pression. La formulation est dès lors déjà bienveillante et réaliste. Enfin, concernant les superlatifs que l'appelant souhaite ajouter, il n'y a pas lieu d'y donner suite non plus. En effet, il ressort des évaluations que l'appelant n'avait jamais été noté "Excellent Performer" mais seulement "Good Performer", ce terme reflétant en réalité des performances se situant dans la moyenne. Aucun autre élément au dossier ne permet de démontrer que les notes, même les meilleures qu'il ait obtenues, étaient sous-évaluées. Partant, les termes employés par l'intimée correspondent déjà à la réalité tout en étant bienveillants. C'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a refusé d'ajouter les superlatifs souhaités par l'appelant. Par conséquent, le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera réformé dans le sens qui précède.

### **E. 7.1**

Les frais judiciaires sont perçus dans les litiges prud'homaux lorsque la valeur litigieuse excède 75'000 fr. en première instance et 50'000 fr. en appel (art. 113 al. 2 let. d, 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Ils sont mis à la charge de la partie succombante ou, si aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 1 et 2 CPC). Les frais judiciaires sont compensés avec les avances fournies par les parties (art. 111 al. 1 CPC). La partie à qui incombe la charge des frais restitue à l'autre partie les avances que celle-ci a fournies (art. 111 al. 2 CPC). Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). En matière prud'homale, il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). 7.2.1 En l'espèce, le montant des frais judiciaires de première instance, arrêté à 2'350 fr., n'a pas été remis en cause et a été fixé conformément aux dispositions légales applicables (art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 5 et 69 RTFMC). Il sera donc confirmé et compensé avec l'avance de même montant versée par l'appelant.

- 35/38 -

C/12635/2020-4 Dans la mesure où l'appelant n'obtient que très partiellement gain de cause, à savoir sur une seule phrase du certificat de travail, la mise de l'intégralité des frais à sa charge sera maintenue. Les chiffres 6 à 8 du dispositif du jugement entrepris seront dès lors confirmés. 7.2.2 Les frais judiciaires d'appel seront arrêtés à 2'200 fr. (art. 5 et 71 RTFMC), mis à la charge de l'appelant qui succombe pour l'essentiel et compensés avec l'avance de même montant fournie par l'appelant, laquelle reste acquise à l'Etat.

### **E. 7.3**

Il ne sera alloué aucun dépens de première et second instance. \* \* \* \* \*

- 36/38 -

C/12635/2020-4 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4 : A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté par A\_\_\_\_\_ le 9 juin 2022 contre les chiffres 2, 3, 4, 5, 7, 8 et 10 du dispositif du jugement JTPH/139/2022 rendu le 10 mai 2022 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12635/2020-4. Au fond : Annule le chiffre 4 du dispositif du jugement précité. Cela fait et statuant à nouveau : Condamne B\_\_\_\_\_ à remettre à A\_\_\_\_\_ un certificat de travail, sur papier à en-tête de B\_\_\_\_\_, dont la teneur sera la suivante : "Work Certificate We, the undersigned, representing B\_\_\_\_\_, hereby confirm that Mr A\_\_\_\_\_, born on \_\_\_\_\_ 1967, was employed by our Company in Geneva from

15 January 2007 to 31 January 2020. He joined us as a Junior Relationship Manager, with the corporate title of Associate within the O\_\_\_\_\_ Desk department. On 01 September 2009 he became Relationship Manager within the P\_\_\_\_\_ department. On 01 April 2012 he was awarded the corporate title of Associate Director. On September 2014 he was asked to take over the servicing of a key relationship from AG\_\_\_\_\_ and he transferred within the AG\_\_\_\_\_ department on 01 April 2017. In this role, his main responsibilities were to: - Participate to the growth of revenue, increase AUM of portfolio and increase inflows of net new money (NNM), achieving growth by leveraging brand, and the quality of his service. - Have regular contact and meetings with clients. - Provide support to client's portfolio management. - Ensure client's objectives are met through the portfolio allocation. - Ensure clients are aware of their level of risk. - Follow up portfolios on a regular basis and develop client's profitability.

- 37/38 -

C/12635/2020-4 - Research account and transaction records to resolve basic discrepancies, answer questions, or provide documentation on client activities. - Work closely with other Bank Departments to maintain B\_\_\_\_\_ internal control standards, including timely implementation of internal audit points together with any issues raised by external regulators. - Ensure follow-up on all risk and compliance issues. - Minimize operational losses. We are pleased to confirm that A\_\_\_\_\_ was a competent employee, committed to both his work and the Company. He demonstrated good adaptability in dealing with changing conditions, even under pressure. A\_\_\_\_\_ efficiently handled all his duties with autonomy and a good sense of responsibility and was keen to learn and apply newly acquired knowledge. A\_\_\_\_\_ 's behaviour with clients, peers and superiors was courteous and professional. He maintained good working relationships. When dealing with confidential matters, A\_\_\_\_\_ entirely fulfilled our requirements and handled his tasks with great diligence. A\_\_\_\_\_ left and is free of all obligations except those bound to his contractual obligations and those bound to the Swiss banking and commercial pursuant to article 47 of the Swiss Federal Banking Act, article 35 of the Swiss Data Protection Act, Article 162 of the Swiss Penal Code and article 321a § 4 of the Swiss Code of Obligations. We would like to take this opportunity to thank Mr A\_\_\_\_\_ for his contribution to the Company and wish him every success for his future endeavours. Geneva, 03 February 2020" Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais d'appel : Arrête les frais judiciaires d'appel à 2'200 fr., les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et les compense avec l'avance de frais de même montant qu'il a fournie, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

- 38/38 -

C/12635/2020-4 Siégeant : Monsieur Patrick CHENAUX, président; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

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.