

GE_GERICHTE C/10675/2022 vom 22. Dezember 2023

GE Cour de justice, 2023-12-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_10675_2022

FR: GE_GERICHTE C/10675/2022 du 22 décembre 2023

IT: GE_GERICHTE C/10675/2022 del 22 dicembre 2023

Erwägungen

E. 3

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir alloué des bonus à l'intimé pour 2020 (8'000 fr.) et pour 2021 (16'000 fr.), alors que le précité avait élevé à ce titre des prétentions pour les années 2021 (32'000 fr.) et 2022 (3'333 fr. 35). En tout état, elle n'était pas redevable du paiement d'un bonus après le versement de 8'000 fr. pour 2020.

E. 3.1

Les conclusions circonscrivent la ou les prétentions que le demandeur réclame et sur lesquelles le tribunal doit statuer. Elles doivent exprimer clairement la prétention réclamée et la nature de l'action (condamnatoire, formatrice ou en constatation de droit. Elles doivent être formulées de telle manière que le tribunal puisse les reprendre telles quelles dans le dispositif de son jugement (ATF 137 III 617 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2018 du 14 novembre 2019 consid. 6.3). Si les conclusions ne sont pas claires, elles doivent être interprétées objectivement, soit selon le sens que, d'après les règles de la bonne foi, les destinataires pouvaient et devaient raisonnablement leur prêter (principe de la confiance) (arrêts du Tribunal fédéral 4A_653/2018 précité consid. 6.3 et les arrêts cités; 4A_66/2016 du 22 août 2016 consid. 4.1.2; sur l'interprétation des manifestations de volonté en général, cf. ATF 144 III 93 consid. 5.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_643/2020 du 22 octobre 2021 consid. 4). D'après le principe de la confiance, la volonté interne du déclarant n'est pas déterminante; ce principe permet d'imputer au demandeur le sens objectif de sa déclaration, même si celle-ci ne correspond pas à sa volonté intime (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; 130 III 417 consid. 3.2; arrêts du Tribunal fédéral 4A_643/2020 précité consid. 4.2.2; 4A_66/2016 précité consid. 4.1.2). Conformément au principe de disposition prévu à l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal est lié par les conclusions des parties: il ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qu'elle demande, ni moins que ce que l'autre partie reconnaît lui devoir (arrêt du Tribunal fédéral 4A_653/2018 loc. cit.). Le corollaire du principe de disposition en matière d'établissement des faits est la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC). Lorsque le procès est ainsi régi par la maxime des débats, le tribunal n'applique d'office le droit qu'aux faits allégués et prouvés, étant lié par le cadre que les parties ont assigné au litige (arrêt du Tribunal fédéral 4A_216/2024 du 3 octobre 2024 consid. 4.1).

E. 3.2

Le droit suisse ne contient aucune disposition qui traite spécifiquement du bonus. Il faut donc déterminer de cas en cas, sur la base des manifestations de volonté des parties, s'il s'agit d'un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou d'une gratification (art. 322d CO), distinction qui 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

142 III 381 consid. 2; 141 III 407 consid. 4.1 et la référence citée). Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de payer à l'employé pour le temps ou le travail que celui-ci a consacré à son service, et qui est fixé soit directement par contrat individuel, soit indirectement par un contrat-type de travail ou par une convention collective (art. 322 al. 1 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.1). La gratification, aux termes de l'art. 322d al. 1 CO, est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel. La gratification doit rester accessoire par rapport au salaire. Elle ne peut avoir qu'une importance secondaire dans la rétribution du travailleur. Il arrive exceptionnellement qu'un bonus dont l'employeur a pourtant réservé le caractère facultatif doive être requalifié en salaire à cause de son importance par rapport au salaire de base. Toutefois, lorsque l'employé perçoit un très haut revenu, le bonus reste toujours une gratification (ATF 141 III 407 consid. 4.3.1 et 4.3.2). La gratification se distingue également du salaire en ceci que son versement dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (ATF 142 III 381 consid. 2.1). Deux cas de figure peuvent se présenter. Dans la première hypothèse, la gratification est entièrement facultative, en ce sens que son versement n'a pas été convenu, que ce soit expressément ou par actes concluants (sur ce dernier point, cf. par ex. ATF 131 III 615 consid. 5.2). L'employé n'y a alors pas droit, sous réserve du cas évoqué ci-dessus où le bonus facultatif doit être requalifié en salaire (arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_714/2016 consid. 3.2.2.2). Dans la seconde hypothèse, le versement a été convenu, de sorte que l'employeur est tenu d'y procéder (cf. art. 322d al. 1 CO), mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2; 129 III 276 consid. 2 p. 278; arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_714/2016 consid. 3.2.2.1). La jurisprudence reconnaît à l'employeur un tel pouvoir d'appréciation lorsque le montant du bonus ne dépend pas seulement de l'atteinte d'un certain résultat d'exploitation, mais aussi de l'appréciation subjective de la prestation du travailleur (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1).

E. 3.3

En l'occurrence, le Tribunal a retenu qu'il fallait comprendre que l'intimé avait conclu au versement d'un solde de bonus de 32'000 fr. pour l'année 2020 versé en 2021, et non pour l'année 2021 comme il le spécifiait, et au versement d'un bonus de 3'333 fr. 35 pour l'année 2021 versé en 2022, et non pour l'année 2022 comme il le spécifiait. Dans les deux cas, les bonus étaient prévus contractuellement et devaient donc être considérés comme un élément du salaire. Comme l'appelante avait démontré que ses résultats avaient été négatifs en 2020 et 2021, seul le critère "V3" devait être pris en considération. Pour 2020, les prestations de l'intimé étaient bonnes, de sorte que la totalité du bonus cible (40'000 fr.), pondéré à 40%, était due, soit 16'000 fr. dont 8'000 fr. avaient déjà été versés. Pour 2021, l'intimé n'avait pas eu de fixation d'objectifs; ses prestations étaient bonnes, la libération de l'obligation de travailler à compter du 22 février 2021 et les incapacités de travail avaient été causées par l'appelante, de sorte que le même raisonnement que tenu précédemment s'imposait, à savoir un droit au bonus de 16'000 fr. Ce dernier montant était certes supérieur à ce qu'avait réclamé l'intimé; il pouvait quand même être alloué, les conclusions portant sur un montant global pour plusieurs postes. L'appelante critique à raison ce raisonnement. Il s'agit de relever d'emblée que l'intimé n'a formulé que des allégués lacunaires dans sa demande, se limitant à affirmer – dans la partie en fait de son écriture – son droit à des bonus, qu'il a expressément liés d'une part à l'année 2021, d'autre part à l'année 2022 alléguant à cet égard, par sa référence à la règle du pro rata temporis, l'unique mois de janvier 2022 encore

concerné par les rapports de travail. Les offres de preuve n'étaient guère plus détaillées, en ce sens qu'il s'agissait de l'annonce du chiffre de son bonus 2019 (communiqué le 18 décembre 2018), respectivement de sa liasse de bulletins de salaire, parmi lesquels figure celui du mois d'avril 2021 mentionnant un poste "bonus" pour 8'000 fr. Par ailleurs, l'intimé, outre des conclusions portant sur des prétentions désignées précisément (indemnité pour licenciement abusif, outplacement) a formulé une conclusion portant sur des "autres prétentions" à concurrence de 109'735 fr. 45, sans s'attacher à présenter, dans le corps de sa demande, un décompte précis de ce dernier montant. Ce n'est qu'à la lecture des divers allégués qu'il est perceptible que ledit montant résulte de l'addition (au demeurant erronée) de salaires de vacances, de tort moral, de frais, et du bonus. L'appelante a, pour sa part, formulé des contre-allégués précis, centrés à raison sur les (brefs) allégués de l'intimé, soit sur les bonus 2021 et 2022, faisant valoir que le droit à ceux-ci ne pouvait exister qu'autant que la condition réglementaire de la fixation d'objectifs était réalisée, ce qui n'avait été le cas pour aucun des deux exercices concernés vu le licenciement intervenu le 22 février 2021. Il semble résulter de la teneur du procès-verbal de l'audience du 11 mai 2023 que le Tribunal a requis de l'intimé qu'il expose le détail de sa conclusion globale tendant au versement de 109'735 fr. 45, ce à quoi le précité a procédé en articulant notamment une prétention de bonus 2021 pour 32'000 fr. et de bonus 2022 pour 3'333 fr. 35. A cette occasion, il n'a donc pas tenté d'expliquer, cas échéant, qu'il aurait, par confusion avec la date du versement du bonus, réclamé ces prétentions pour les exercices 2020 et 2021. A l'issue de l'audience, le Tribunal a rendu une ordonnance par laquelle il a, notamment, mis à la charge de l'intimé la preuve des faits liés au paiement et à la quotité des bonus pour les années 2021 et 2022. Il a également donné suite, sans chercher à déterminer quels allégués seraient concernés par l'offre de preuve, à la réquisition de l'intimé portant sur un dossier personnel, en ordonnant en outre la production de pièces supplémentaires, ce qui a entraîné une complication procédurale qui s'est traduite dans les déterminations subséquentes des parties. En tout état, l'intimé y a expressément admis ne pas réclamer de bonus antérieur à 2021, conformément tant aux conclusions de sa demande qu'à ses précisions données en audience. Ainsi, en entrant en matière d'office, inopinément (et en contradiction avec sa propre ordonnance de preuves) sur une supposée conclusion de l'intimé en versement d'un bonus 2020, le Tribunal n'a pas tenu compte du fardeau de l'allégation reposant sur le précité, s'est mépris sur le principe de disposition dans une procédure ordinaire gouvernée par la maxime des débats (l'intimé ayant admis ne rien réclamer sur ce point) et a violé le droit d'être entendu de l'appelante, qui n'avait à raison pas formulé de moyens de défense relatifs à l'exercice 2020. En ce qui concerne 2021, l'intimé a élevé une prétention de 32'000 fr. à titre de bonus, en affirmant son droit à une quotité de 40'000 fr., alléguant avoir déjà reçu 8'000 fr. (ce qui ne s'est pas révélé exact, aucun montant n'ayant été versé pour 2021), sans exposer aucun fait à la base de son droit prétendu. L'appelante pour sa part a fait valoir qu'elle n'avait pas fixé d'objectifs relatifs à cet exercice, cette opération ayant usuellement lieu entre février et mars – ce qui n'a pas été contesté –, au vu du licenciement intervenu, avec libération de l'obligation de travailler, le 22 février 2021. Le Tribunal a motivé le montant de 16'000 fr. qu'il a alloué au titre de bonus 2021 par référence à celui qu'il avait déterminé (en entrant erronément en matière sur une prétention relative à l'exercice 2020) sur la base du critère "V3" (non remis en cause par l'intimé), dont il avait considéré, à tort comme vu précédemment, qu'il était réalisé vu les bonnes prestations de l'intimé et le critère de sécurité largement respecté. Comme déjà retenu ci-dessus, ces motifs n'ont pas été établis, de sorte que l'argumentation précitée ne résiste pas à l'examen. Partant,

les griefs de l'appelante sont fondés. Le chiffre 2 du dispositif du jugement sera dès lors annulé.

E. 4

L'appelante reproche encore au Tribunal d'avoir élaboré un texte de certificat de travail violant l'art. 330a al. 1 CO, en le rédigeant en ces termes: "B _____, né le _____ 1973, originaire de France, a été employé par notre entreprise du 1^{er} avril 2008 au 31 janvier 2022, au sein de la succursale de Genève. Il a débuté son activité en qualité de chef de projet Facility Management chez Q _____ SA, devenue F _____/D _____ SA au 1^{er} juin 2009, puis E _____/D _____ SA au 1^{er} janvier 2017. Depuis le 31 juillet 2018, E _____/D _____ SA fait partie de C _____/D _____ CONSTRUCTION et se nomme C _____/D _____ SA. Au 1^{er} juillet 2017, Monsieur B _____ a été promu cadre et Adjoint de direction pour la région de Genève. Il a occupé le poste de Directeur pour la région de Genève ad interim dès le 1^{er} février 2018 puis confirmé dans sa fonction le 1^{er} juillet 2018 suite à un processus d'évaluation ouvert aux candidatures internes comme externes. Rattaché au responsable de la division «technique du bâtiment Suisse romande / Tessin (West/Sud)», membre de la direction générale, Monsieur B _____ est devenu membre de la direction de la division West/Sud. Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur B _____ a assuré à notre entière satisfaction les activités principales suivantes : - Mise en œuvre de la stratégie de la division; - Respect des directives du groupe E _____/D _____ et de la division ; application des directives du groupe C _____/D _____ SA; - Gestion du budget et contrôle des coûts; - Direction technique et opérationnelle de la succursale du canton de Genève; - Gestion et encadrement des responsables du département; - Acquisition de clients et gestion de grands comptes; - Développement des corps de métier et développement des activités; - Conduite du personnel, engagement, développement et intégration de nouveaux collaborateurs; - Définition des objectifs et évaluation de la performance des collaborateurs directs; - Définition, mise en place, adaptation et suivis des processus de gestion; - Quality management et sécurité au travail. Monsieur B _____ possède une grande expérience et des connaissances professionnelles éprouvées. Toujours disponible, il s'est investi pleinement dans son travail. Sa manière de travailler rationnelle, sa prise d'initiative, sa flexibilité et son autonomie parfaitement adaptées font de Monsieur B _____ un collaborateur particulièrement apprécié. Digne de confiance et responsable, Monsieur B _____ a conduit ses collaborateurs avec compétence. Personnalité avenante et prévenante, doté d'un esprit d'équipe, Monsieur B _____ a été très apprécié tant par ses subordonnés, que par ses collègues et ses supérieurs. Son attitude exemplaire en a fait un interlocuteur reconnu auprès de notre clientèle. Dès sa prise de fonction, son engagement et sa détermination lui ont permis de mener son équipe à l'atteinte des objectifs fixés. Il nous quitte libre de tout engagement et nous lui souhaitons un bel avenir professionnel".

E. 4.1

Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur, conformément au principe de la bonne foi, et le principe selon lequel le certificat doit être complet et exact (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1). Le travailleur n'a pas de droit à une formulation particulière (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3; arrêts du Tribunal fédéral 4A_137/2014 du 10 juin 2014 consid. 4; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1; 4C_129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1). L'action en délivrance du certificat de

travail, qui est une action condamnatoire (ATF 129 III 177 consid. 3.3) se distingue de l'action en rectification du certificat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1). La première est ouverte au travailleur qui n'a pas obtenu de certificat de travail de son employeur, tandis que la seconde vise à obtenir la modification du certificat de travail délivré, dont le contenu ne reflète pas la réalité, notamment parce qu'il est lacunaire, inexact, trompeur ou ambigu (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1). Dans l'action en rectification du certificat de travail, le travailleur doit formuler lui-même le texte requis, de manière à ce que le tribunal puisse le reprendre sans modification dans son jugement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 précité consid. 3.2.2). Il appartient au travailleur de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (arrêts du Tribunal fédéral 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1; 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1; 4A_117/2007 du 13 septembre 2007 consid. 7.1).

E. 4.2

En l'espèce, il est constant que l'appelante a délivré un certificat de travail circonstancié à l'intimé. Ce dernier en a requis la rectification selon les termes qu'il a proposés, sans développer les allégués sous-tendant sa prétention. L'appelante s'y est opposée, se limitant à faire valoir que le certificat déjà remis était conforme aux exigences en la matière. Aucune offre de preuves n'a été articulée spécifiquement, et le point n'a pas fait l'objet de débats devant le Tribunal. Ce nonobstant, ce dernier a fait droit – partiellement – aux conclusions de l'intimé, en retenant qu'il s'agissait d'ajouter une appréciation de la qualité et de l'attitude de l'employé durant quatorze ans, la mention des bonnes capacités d'adaptation et de relationnel ainsi que de l'autonomie n'étant pas suffisante, et de corriger la date de la fin des rapports de travail. Cette motivation ne permet pas de discerner la raison pour laquelle la rédaction proposée par l'intimé sur divers autres points a été admise (ni d'ailleurs pourquoi elle a été modifiée d'office par les premiers juges sur certains aspects) ou préférée à celle de l'appelante, laquelle demeure pourtant libre de son expression, pour autant que le contenu soit complet et exact. L'appelante ne développe cependant pas de critique à l'égard du texte de certificat de travail auquel elle a été condamnée, si ce n'est, à bien la comprendre, pour les parties finales de ce texte (soit après l'énumération des activités). A cet égard, l'intimé n'a pas tenté d'établir les éléments dont il requérait la rectification, alors que le texte d'origine établi par l'appelante apparaît conforme au résultat des enquêtes, partant complet et exact. Contrairement à ce qu'ont admis les premiers juges sans motivation, aucun élément n'a établi la réalité des paragraphes cinq à huit du certificat de travail rédigé par le Tribunal dans ses considérants. Au vu de ce qui précède le chiffre 5 du dispositif du jugement sera annulé. Il sera statué à nouveau, dans le sens que l'intimé se verra remettre un certificat de travail comprenant les quatre premiers paragraphes tels que rédigés par le Tribunal dans les considérants de sa décision, suivis des cinq paragraphes finaux du certificat de travail tel que libellé par l'appelante le 31 décembre 2021 (hors la mention du jour où l'intimé a quitté l'appelante, qui est admis par les deux parties comme étant le 31 janvier 2022, ce qui devra être indiqué).

E. 5

Dans son appel joint, l'intimé s'en prend au déboutement de ses prétentions en paiement de vacances. Il limite sa prétention, arrêtée à 60'933 fr. 95 en première instance, à 41'821 fr. 35.

E. 5.1

Il appartient à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié des vacances auxquelles il avait droit en fonction de la durée des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C_66/2006 du 28 juin 2006 consid. 5.1.2 Aux termes 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 128 III 271 consid. 4a/aa et les références citées; arrêts du Tribunal fédéral 4C_193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3.2, non publié in ATF 131 III 623 ; 4A_381/2020 du 22 octobre 2020 consid. 6.2; 4A_83/2019 du 6 mai 2019 consid. 4.1; 4A_434/2014 du 27 mars 2015 consid. 4.2). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 4C_193/2005 précité consid. 3.2, non publié in ATF 131 III 623 ; 4A_381/2020 précité consid. 6.2; 4A_83/2019 précité consid. 4.1; 4A_434/2014 précité consid. 4.2).

E. 5.2

En l'espèce, les premiers juges ont retenu que l'appelante avait démontré la quotité des jours de vacances à laquelle l'intimé avait droit. Ils se sont fondés sur un relevé global établi par l'appelante, dont résulte un total de 513,20 heures à la fin de l'année 2020, auquel s'ajoutaient 120 heures pour le premier semestre 2021, et 140 heures pour la période du 1^{er} juillet 2021 à la fin des rapports de travail (31 janvier 2022). S'il ne conteste pas les deux dernières de ces quotités, l'intimé affirme que le relevé de l'appelante serait erroné et non démontré s'agissant de son droit à la fin de l'année 2020, sans autres développements, ce qui n'est pas suffisant sous l'angle de la motivation. En première instance, il s'est montré particulièrement peu rigoureux au sujet de sa prétention de vacances. En effet, il a allégué (n. 53) un droit aux vacances jusqu'à fin 2021 de 777,20 heures, sans formuler d'offre de preuve pertinente à cet égard, puisque la pièce 12 évoque, au 22 février 2021, un total de 745,20 heures. A l'allégué suivant (n. 54) de sa demande, il a fait état de bulletins de paie, sans davantage de précisions, et sans en alléguer le contenu. Il se révèle qu'un de ces bulletins, à savoir celui de janvier 2021, laisse apparaître la quotité de 777,20 heures (537,20 heures d'exercices précédent et un droit "actuel" de 240 heures), tandis que les bulletins de février à juin 2021 et de septembre et octobre 2021 mentionnent une quotité de 753, 20 heures, ceux de juin et juillet 2021 une quotité de 713,10 heures, tandis que ceux de novembre et décembre 2021 sont muets sur ce point. Outre qu'il n'a pas allégué précisément devant le Tribunal le contenu du bulletin de janvier 2021 – offert en preuve d'un autre allégué de fait (n. 54) – il a avancé la quotité de 777,20 heures en résultant comme représentant la totalité du droit aux vacances à fin 2021 (abstraction faite de 80 heures

supposément travaillées), à bien comprendre l'allégué 53 de la demande. Cette lecture du bulletin de janvier 2021 apparaît au demeurant conforme au libellé de la pièce. Il s'ensuit que sa critique d'appel, en tant qu'elle commanderait d'ajouter les 240 heures retenues par les premiers juges au titre du droit aux vacances 2021, à la quotité précitée de 777,20 heures (allégués en première instance comme englobant le droit aux vacances 2021), apparaît d'emblée infondée. De surcroît, l'appelante a exposé de façon convaincante pour quelle raison le chiffre résultant du décompte global et retenu par le Tribunal (513,20 heures) était correct, tandis que l'indication de 537,20 heures procédait d'une erreur due à une comptabilisation tardive de jours de vacances pris en décembre 2020. Par ailleurs, l'intimé a allégué en première instance avoir travaillé durant 80 heures qui avaient été notées en vacances, sur instruction de sa hiérarchie. Devant la Cour, il allègue nouvellement 40 heures de plus (puisqu'il prétend désormais au paiement de 120 heures), ce qui n'est pas admissible. En tout état, le Tribunal a retenu à raison que l'allégué était demeuré non prouvé; les quelques critiques de l'intimé (ne portant que sur deux des déclarations de témoins parmi les cinq offertes en preuve, administrées par les premiers juges) quant à ce raisonnement ne portent pas. Contrairement à ce qu'il soutient, il ne résulte pas du témoignage M_____ que l'intimé aurait été obligé de travailler durant des jours annoncés comme des vacances, puisqu'il a été fait état de l'absence de pression à ce propos. Quant à la déclaration de la témoin K_____, qui, il est vrai évoque des heures de vacances indiquées et non prises correspondant à deux semaines à un mois, alors que l'intimé avait lui-même allégué un nombre d'heures n'excédant pas 80, elle est muette sur la question d'une instruction de l'appelante en ce sens, de sorte qu'elle n'est pas propre à établir cette partie de l'allégué. Les griefs de l'intimé ne sont donc pas fondés.

E. 6

L'intimé reproche encore au Tribunal de l'avoir débouté de ses prétentions en tort moral. Comme déjà relevé ci-dessus, le mobbing allégué n'a pas été établi, et le caractère abusif du congé n'a pas été retenu, de sorte qu'il n'y a pas lieu de s'arrêter davantage sur les griefs de l'intimé, qui reposent sur ses propres allégués uniquement.

E. 7

7.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

E. 7.2

En l'occurrence, l'appelante obtient gain de cause, à l'exclusion d'un point mineur relatif au certificat de travail tandis que l'intimé succombe entièrement dans ses conclusions. Il supportera donc les quatre cinquièmes des frais de première instance, dont la quotité de 2'728 fr. 20 n'a pas été critiquée et d'appel principal, ainsi que les frais d'appel joints, arrêtés respectivement à 1'500 fr. et 300 fr. (art. 71 RFTMC), compensés avec les avances versées, acquises à l'Etat de Genève. L'appelante supportera le cinquième de ces frais de première instance et d'appel principal (art. 106 al. 2 CPC). Ainsi, l'appelante devra acquitter 845 fr. 65, et l'intimé 3'682 fr. 55, si bien que ce dernier lui remboursera 922 fr. 55. Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes : Préalablement: Rectifie la qualité de C_____/D_____ SA en A_____ SA. A la forme : Déclare recevables l'appel formé par A_____ SA et l'appel joint formé par B_____ contre le jugement rendu le 22 décembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes. Au fond : Annule les chiffres 2, 4, 5, 8, 10 et 11 du dispositif de ce jugement.

Statuant à nouveau sur ces points: Déboute B_____ des fins de ses conclusions en indemnité pour licenciement abusif et en paiement de bonus. Condamne A_____ SA à remettre à B_____ un certificat de travail rectifié dans le sens qu'il comprendra les quatre premiers paragraphes tels que rédigés dans les considérants du jugement susmentionné, suivis des cinq paragraphes finaux du certificat de travail tels que libellés le 31 décembre 2021 et indiquera le 31 janvier 2022 comme date de fin des rapports de travail. Met à la charge de B_____ les frais de la procédure de première instance à raison de quatre cinquièmes soit 2'182 fr. 55, et à la charge de A_____ SA ceux-ci à raison d'un cinquième soit 545 fr. 65. Condamne A_____ SA à verser à B_____ 277 fr. 45. et aux Services financiers du Pouvoir judiciaire 268 fr. 20. Confirme le jugement pour le surplus. Sur les frais d'appel : Arrête les frais de l'appel principal à 1'500 fr. et ceux de l'appel joint à 300 fr., compensés avec les avances opérées, acquises à l'Etat de Genève. Met à la charge de A_____ SA un cinquième des frais d'appel, soit 300 fr. Met à la charge de B_____ les quatre cinquièmes des frais de l'appel principal, soit 1'200 fr., ainsi que les frais d'appel joint. Condamne B_____ à verser à A_____ SA 1'200 fr. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Claudio PANNO, Madame Karine RODRIGUEZ, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.